

REVISTA CIENTÍFICA
GERENS
ENERO / JUNIO 2019

N°3
Edición 2019-I



Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"

Deposito Legal: CD2017000009
ISSN: 2665-0002



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales**

Gerens

La UNELLEZ sembrando las nuevas dinámicas gerenciales que demanda la sociedad y la economía.

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora” San Carlos, Estado Cojedes, Venezuela
Número 3 / Enero – Junio 2019

REVISTA CIENTÍFICA GERENS Número 3 / Enero – Junio 2019

La **UNELLEZ** sembrando las nuevas dinámicas gerenciales que demanda la sociedad y la economía.

REVISTA CIENTÍFICA ARBITRADA, aprobada según Resolución Consejo Directivo UNELLEZ N° 2017/403 de fecha 01/08/2017 punto 75. PERIODICIDAD: SEMESTRAL.

Catálogo Latindex: <https://latindex.unam.mx/latindex/ficha?folio=28060>. Folio: 28060. Folio Único: 24548

La revista científica **GERENS** constituye un órgano divulgativo del Programa de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) - Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales (VIPI), Cojedes, y de toda la UNELLEZ; además, posee un carácter científico y humanístico, orientado a promover la investigación, la reflexión y la generación de conocimientos en las Ciencias Gerenciales y áreas afines. Se presenta como una publicación semestral, fundada en el año 2017. Se publican resúmenes de trabajos culminados y avances de investigación, trabajos de ascenso, ensayos académicos, reseñas de libros y experiencias pedagógicas producidas por el personal docente, de investigación y estudiantes de postgrado (4to y 5to nivel) de la UNELLEZ-VIPI y otros autores del ámbito nacional e internacional. La selección de cada aporte dependerá, en primer lugar, del uso y adecuación de la normativa establecida, en segundo lugar, atender con celeridad las observaciones que resulten del proceso de arbitraje respectivo requerido por la revista.

Revista disponible en: <http://revistas.unellez.edu.ve/revista/index.php/rgerens/index>
<http://postgradovipi.50webs.com/>

The scientific journal **GERENS** is an informative body of the Advanced Studies Program of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora (UNELLEZ) - Vice-rectorate of Infrastructure and Industrial Processes (VIPI), Cojedes, and of the entire UNELLEZ; It also has a scientific and humanistic character, aimed at promoting research, reflection and the generation of knowledge in Management Sciences and related areas. It is presented as a biannual publication, founded in the year 2017. Summaries of culminating works and research advances, promotion works, academic essays, book reviews and pedagogical experiences produced by teaching staff, research and postgraduate students (4th and 5th level) of the UNELLEZ-VIPI and other authors of the national and international scope. The selection of each contribution will depend, in the first place, on the use and adequacy of the regulations established, secondly, to promptly address the observations resulting from the respective arbitration process required by the journal.

ISSN-L: 2665-0002. Depósito Legal: CO2017000009

DIRECTOR: Dr. ANTONIO LUIS FLORES DIAZ

EDITOR: Dr. GUSTAVO ALONZO JAIME GAMEZ

COMITE EDITORIAL

Dr. WILMER J. SALAZAR SANTANA (UNELLEZ)

Dr. GUSTAVO ALONZO JAIME GAMEZ (UNELLEZ)

Ph.D. JUAN FERNÁNDEZ MOLINA (UNELLEZ)

Dr. ANTONIO LUIS FLORES DIAZ (UNELLEZ)

COORDINADOR ACADÉMICO DEL CONSEJO DE ARBITRAJE

Dr. DANNY ORASMA VILLAMEDIANA (UNELLEZ)

VERSIÓN ELECTRÓNICA: Dr. ANTONIO LUIS FLORES DÍAZ - MSc. LUIS GERARDO VIVAS – MSc. Robert Ardiles.

PORTADA: Fotografía tomada en el área de postgrado VIPI por la MSc. Jesulma López / Diseño y digitalización de portada: MSc. Robert Ardiles.

Dirección: Programa de Estudios Avanzados de la UNELLEZ - VIPI, Sector Cantaclaro, San Carlos, Edo. Cojedes. Teléfonos: 0258-4331718. Email: revistagerens@gmail.com.

VERSIÓN DIGITAL.

AUTORIDADES DE LAUNELLEZ

DR. ALBERTO JOSÉ QUINTERO
RECTOR

DR. OSCAR ERNESTO HURTADO JARA
SECRETARIO

PROF. HUMBERTO RIVERO (E)
VICE-RECTOR DE SERVICIOS

DRA. YAJAIRA PUJOL (E)
VICE-RECTORA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
BARINAS, ESTADO BARINAS

PROF. HÉCTOR MONTES
VICE-RECTOR DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
GUANARE, ESTADO PORTUGUESA

DR. WILMER J. SALAZAR
VICE-RECTOR DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
SAN CARLOS, ESTADO COJEDES

PROFA. MARYS ORASMA
VICE-RECTORA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
SAN FERNANDO DE APURE, ESTADO APURE

DRA. MARÍA ANDUEZA
DIRECTORA DE CREACIÓN INTELECTUAL
BARINAS, ESTADO BARINAS

MSc. ANA IRIS PEÑA
DIRECTORA DE ESTUDIOS AVANZADOS
BARINAS, ESTADO BARINAS

DRA. ZOLEIDA LOVERA
DIRECTORA-GERENTE FEDUEZ
BARINAS, ESTADO BARINAS

DRA. JACQUELINE PÉREZ
DIRECTOR DE VINCULACIÓN SOCIO COMUNITARIA
BARINAS, ESTADO BARINAS

AUTORIDADES DE LA UNELLEZ SAN CARLOS

DR. WILMER SALAZAR SANTANA
VICE-RECTOR DE ÁREA

MSc. MARÍA EUGENIA PAREDES
JEFE PROGRAMA INGENIERÍA, TECNOLOGÍA Y ARQUITECTURA

MSc. JORDY GÁMEZ
JEFE PROGRAMA CIENCIAS DEL AGRO Y DEL MAR

DR. ANTONIO FLORES DIAZ
JEFE PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES

MSc. VICTOR MENDOZA
JEFE PROGRAMA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dr. GUSTAVO JAIME GAMEZ
JEFE PROGRAMA ESTUDIOS AVANZADOS

Ph.D. JUAN FERNÁNDEZ MOLINA
JEFE PROGRAMA - SUBGERENTE DE PUBLICACIONES COJEDES

LICDA. LOREDANA GIUST
SECRETARIA DEL CONSEJO ACADÉMICO

MSc. PATRICIA ROJAS
COORDINADORA DE CREACIÓN INTELECTUAL

ING. YESSICA AGUIRRE
COORDINADORA DE EXTENSIÓN

LCDO. EFRAIN GARCÍA
COORDINADOR DE CULTURA

EDITORIAL GERENS

Con mucho orgullo el equipo editorial de Gerens, publica esta tercera edición de nuestra revista arbitrada Unellista, celebrando además su admisión en el directorio de Latindex, como fiel reflejo de los avances que la comunidad de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos occidentales (UNELLEZ) en el área de estudios avanzados ha logrado. Una vez más Gerens se convierte en lugar de encuentro para el saber, en consonancia con las palabras del filósofo y sicólogo Michael Foucault: “el saber es el único espacio de libertar del ser”.

Y como hemos decidido ser, una universidad de vanguardia académica e investigativa, nuevamente presentamos ante la comunidad científica internacional los estudios de nuestros docentes y estudiantes, orientadas al área de la gerencia pública y empresarial, en equilibrio con aportes de otras universidades nacionales e internacionales. Nos complace al equipo editorial la publicación de este nuevo número de la revista Gerens, en sincronía con el inicio de la I Cohorte del Doctorado Gerencia Avanzada de la UNELLEZ Cojedes, un nuevo motivo de alegría Unellista y académica en general. ¡Enhorabuena! Hacia el Cuadragésimo cuarto aniversario de nuestra Alma Mater.

Dr. Gustavo Jaime

MODELO DE GESTIÓN AGRÍCOLA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCCIÓN DE LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS PRODUCTORES, ZONA NORTE, MUNICIPIO PAO ESTADO COJEDES

(MODEL OF AGRICULTURAL MANAGEMENT TO OPTIMIZE THE PRODUCTION OF THE SMALL AND MEDIUM PRODUCERS, NORTHERN ZONE, MUNICIPALITY PAO STATE COJEDES)

Florencio A. Mendoza Pérez

Magister Scientiarum en Desarrollo Rural (UNELLEZ). Docente en la Escuela Técnica Robinsoniana y Zamora “Aníbal Dominici”. San Carlos. Venezuela. tinaco973@gmail.com.

Rafael Jesús Caballero Yovera

Magister Scientiarum en Gerencia. Mención Sistemas Educativos. Docente Invitado (UNELLEZ, Área de Postgrado). Docente Jubilado Ministerio del Poder Popular para la Educación. Venezuela. rafacaballero611961@gmail.com

Recibido: 15/03/19 **Admitido:** 05/06/19

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, proponer un modelo de gestión agrícola que permita optimizar la producción de los pequeños y medianos productores, zona norte, municipio Pao estado Cojedes; en el cual se evidencia la falta de programas y modelos que permitan optimizar la producción agrícola. Metodológicamente la investigación es de tipo cuantitativa, enmarcada en un estudio de campo, diseño no experimental con un nivel de aplicación; La población y muestra fue finita por lo que se consideró la totalidad de la población de 37 sujetos.; para la recolección de la información se emplearon tres encuestas tipo cuestionarios, con preguntas de escala Likert. Validándose a través del juicio de tres expertos y midiendo la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Posteriormente se procedió a realizar el análisis, presentándolos en tablas y gráficos, aplicando estadística descriptiva. Donde se concluyó que el modelo de gestión agrícola se hace necesario para la optimización de la producción con el fin de propiciar beneficios económicos y sociales. Las recomendaciones estuvieron orientadas a la formación de los pequeños y medianos productores en relación a la puesta en práctica del modelo de gestión agrícola.

Palabras claves: Modelo de gestión agrícola, producción, pequeños y medianos productores.

ABSTRACT

The general objective of this research was to propose a model of agricultural management that would optimize the production of small and medium producers, northern area, municipality of Pao Cojedes state; which shows the lack of programs and models that allow optimizing agricultural production. Methodologically, the research is quantitative, framed in a field study, non-experimental design with a level of application; The population and sample was finite, so the total population of 37 subjects was considered; For the collection of information, three questionnaire-type surveys were used, with Likert-scale questions. Validating through the judgment of three experts and measuring reliability using the Cronbach Alpha Coefficient. Subsequently, the analysis was carried out, presenting them in tables and graphs, applying descriptive statistics. Where it was concluded that the agricultural management model is necessary for the optimization of production in order to promote economic and social benefits. The recommendations were oriented to the training of small and medium producers in relation to the implementation of the Agricultural Management Model.

Keywords: Model of agricultural management, production, small and medium producers.

INTRODUCCIÓN

El modelo de gestión agrícola para optimizar la producción de los pequeños y medianos productores, resulta complejo dada la diversidad de factores, procesos y agentes sociales que ello involucra. Es por ello que dichos modelos deben estar sustentados en sólidas bases que garanticen su éxito y permanencia en el tiempo. Estas bases son de diferentes naturalezas: filosófica, ética, tecnológica, metodológica, política, económica y cultural, constituyendo una modesta contribución al quehacer agroalimentario y en particular con miras a suministrar algunas ideas para la discusión del tema de la producción agrícola.

En este sentido, la presente investigación tuvo como objetivo general el de proponer un modelo de gestión agrícola que permita optimizar la producción de los pequeños y medianos productores, zona norte, municipio Pao estado Cojedes, y como objetivos específicos los siguientes:

- Diagnosticar las potencialidades agrícolas presentes en la zona norte del municipio Pao estado Cojedes.
- Determinar los métodos y técnicas de producción agrícola utilizados por los pequeños y medianos productores en la producción de los diferentes rubros agropecuarios en la zona norte.
- Diseñar un modelo de gestión agrícola que permita optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona norte del municipio Pao del estado Cojedes.

- Aplicar el modelo de gestión agrícola para optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona norte del estado Cojedes.

- Evaluar el modelo de gestión agrícola propuesto para optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona norte del estado Cojedes.

Tomando en consideración lo antes expuesto, el presente estudio abordó la problemática agrícola que afecta a los pequeños y medianos productores de la Zona Norte del municipio Pao del estado Cojedes, donde se evidencia la necesidad de desarrollar modelos de gestión para optimizar la producción de los rubros agrícolas producidos en esta zona rural del país. En este sentido la investigación se justifica porque con la implementación de este modelo de gestión se optimizará la producción de los pequeños y medianos productores logrando aumentar la producción de los diferentes rubros agrícolas que se producen en la región, garantizando la seguridad alimentaria, lo que redundará en beneficio para las familias que habitan en esta zona rural. En cuanto a la parte teórica se sustenta conceptualmente en las teorías y técnicas referidas a la elaboración de modelos agrícolas, como una herramienta para optimizar los procesos productivos de los pequeños y medianos productores de las zonas rurales.

De igual manera es importante porque considera lo contemplado en el Plan General de Investigación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (U.N.E.LL.E.Z.) (2008-2010) en el área de

Ciencias del Agro y Ambientales, específicamente en la Líneas de Investigación Formación Sistemas de Producción Agrícola, el cual hace referencia a: “al conjunto de investigaciones relacionadas con el estudio de la producción agrícola y su vinculación con los componentes socioeconómicos”.

Desde el aspecto metodológico, esta investigación se puede clasificar como aplicada, ya que se orienta al estudio y aplicación del modelo hacia la solución problemas concretos. De acuerdo a los objetivos planteados, este estudio puede definirse como descriptivo, ya que intenta señalar las particularidades de una situación, hecho o fenómenos, es decir, describir sistemáticamente la optimización de la producción agrícola.

Asimismo, puede ser ubicada dentro del paradigma de la investigación cuantitativa, Cañada (2016:4), la infiere de la siguiente manera:

La misma persigue proponer un modelo de gestión agrícola que plantea optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona rural, del municipio mencionado anteriormente, sustentada en la teoría general de la planificación y organización de modelos Agrícolas como una opción teórica y metodológica adecuada.

En cuanto a su diseño, esta investigación puede calificarse como documental, la cual la define Arias (2006:53) como:

Aquellos cuyos objetivos sugieren la incorporación de un esquema de investigación, donde la recolección de información se encuentra vinculada a la delimitación de un diseño bibliográfico. Este diseño de investigación bibliográfico o documental implica un proceso de

exploración cognoscitiva que determina la selección de procedimientos tecno-operacionales que deben seguirse para el manejo del dato encontrado en las fuentes documentales, que sirven de base, orientan las formulaciones y delimitan las posibilidades para el análisis creador de este tipo de estudio.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La agricultura es una actividad fundamental en el desarrollo social y económico de Latinoamérica, su importancia radica en la producción de alimentos garantía de seguridad alimentaria para estas regiones. En este sentido, el sector agrícola ha presentado a lo largo de la historia condiciones críticas de desarrollo, opacado por la utilización de una pobre tecnología en el cultivo de los diversos productos agrícolas y un conocimiento netamente empírico de las acciones de labranza y métodos de cultivo.

A nivel internacional se presentan el siguiente trabajo de investigación:

En un estudio realizado por Ruiz (2012), titulado: “Los factores que dificultan el empoderamiento de las mujeres en la transformación de la semilla de Ojoche”. se trazó como objetivo general describir los factores del desarrollo local sostenible que dificultan el empoderamiento de las mujeres en la transformación de la semilla de ojoche, en la zona rural del municipio de Chinandega, considerando el enfoque del desarrollo local sostenible. Se utilizó la metodología de la entrevista y encuesta para la obtención de información, aplicada a las

productoras de semilla de Ojoche e informantes claves.

La autora concluye que los factores que limitan o dificultan el empoderamiento de las mujeres en la transformación de la semilla de Ojoche en estas comunidades son el bajo nivel académico (73% nivel de primaria), poca participación en el funcionamiento de la organización (APOCHE), no tienen conocimientos sobre comercialización, no tienen capacidad financiera, ni prendas hipotecarias para ser sujeto de préstamos ya que la producción de la semilla de ojoche es estacionaria, lo que obstaculiza el desarrollo de una economía identificados como agentes locales del proceso productivo.

Como se puede apreciar el estudio mencionado anteriormente, guarda relación con el presente tema de investigación, puesto que estudia el enfoque del desarrollo local sostenible, en cuanto a la aplicación de modelos de gestión agrícola, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población a la que estos presten sus servicios, al igual, el trabajo de investigación que se presenta, pretende aportar a estas comunidades todos los conocimientos necesarios de manera que coadyuven su desarrollo y de esta manera optimizar la calidad de vida de la población de la Zona Norte del municipio Pao del estado Cojedes.

A nivel nacional se muestra la siguiente investigación:

Se presenta el trabajo realizado por Domené (2013), que lleva por título: "Aprendizaje por proyecto, un modelo para redescubrir la

agroecología: Un estudio de evaluación de una experiencia campesina en Sabana de Uchire, Edo. Anzoátegui Venezuela". Tuvo como objetivo evaluar los efectos productivos, sociales y ecológicos, que permiten la promoción y desarrollo de una agricultura bajo un enfoque agroecológico en localidades campesinas.

Esta investigación fue cualitativa, utiliza como herramientas la observación participante, encuestas y las entrevistas semiestructurada, para evidenciar cuáles fueron las acciones, a través de indicadores, que generaron cambios en la forma de producir por efectos de las prácticas agroecológicas sobre las parcelas. Finalmente, se reportó un total de 46 parcelas que representa el 62% del universo de la comunidad, un alto número, participaron en el Proyecto además las actividades desarrollada por el Equipo de Proyecto.

La autora concluye, que las actividades desarrolladas por el Equipo de Proyecto tuvieron un efecto positivo sobre las formas de producir en los predios evaluados, sin embargo, se evidenciaron algunas limitaciones que conlleva a la necesidad de evaluar, reflexionar y ajustar el diseño curricular, así como la operacionalización del programa sobre todo en comunidades campesinas. Es importante señalar que la presente investigación guarda relación ya que sus aportes tuvieron como soporte teorías que sustentan modelos del desarrollo de las zonas rurales y su puesta en ejecución para su posterior evaluación.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo se ajusta a la tipología de investigación de campo bajo el nivel descriptivo y diseño no experimental, al respecto Arias (ob. cit.), define la Investigación de Campo como “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p. 31).

Esta definición coincide con la expresada en el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008:5), el cual define la Investigación de Campo como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o presidir su ocurrencia haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo.

De igual manera, está sustentada en una investigación aplicación que según, Álvarez (2004:34) “Consiste en la detección de una situación que demanda mejora, la planificación, ejecución y evaluación de todo proceso”.

En relación a la investigación es de carácter descriptiva, Hernández Sampieri, Fernández-Collado y Baptista, (2010: 71,199), afirma que: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos o componentes del fenómeno a investigar”.

En cuanto a la investigación no experimental, estos autores la definen así: “La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador”.

Así mismo, la investigación fue documental por cuanto ha sido necesaria la revisión de los modelos de gestión agrícola y a las diferentes técnicas y procedimientos agrícolas utilizados por los pequeños y medianos productores con el propósito de aportar nuevos conocimientos, en la elaboración del modelo a implementar.

De igual manera, el presente trabajo se desarrolló bajo el paradigma positivista, ubicándose en la modalidad de investigación cuantitativa. En este sentido, señala Rodríguez (2006), que este paradigma se mantiene en una perspectiva analítica que, enseña la realidad a través de la estadística; en este sentido, se pretendió analizar e interpretar la información de los pequeños y medianos productores de la zona Norte del Municipio Pao del estado Cojedes.

En esta investigación la población sujeta de estudio será la totalidad de los pequeños y medianos productores que hacen vidas en la zona norte del municipio Pao del estado Cojedes. En cuanto a la selección de la muestra es importante señalar que por ser una población finita se consideró el criterio expuesto por los referentes Ary, Jacobs, Razaviech (1990:315) “cuando la población es pequeña y finita no se aplica tratamiento muestral”. por lo tanto, la muestra quedó constituida por 37 individuos que

conforman los pequeños y medianos productores de la zona Norte del municipio Pao para la zona Norte sectores rurales; La Laya, Los Pocitos y Los Placeres del estado Cojedes.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta en su modalidad del cuestionario, Chávez (2004), expone que son documentos estructurados que contienen un conjunto de reactivos, relativos a los indicadores de las variables con determinadas alternativas de respuestas. Al respecto explican Hernández, y Otros, (ob. cit.), “consiste en un conjunto de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se les administran, eligiendo una de cinco alternativas, a cada una de las cuales se le asigna un valor numérico” (p.75). En este sentido, se elaborarán Tres (3) instrumentos de recolección de datos; tres (3) encuestas tipo cuestionario utilizando una escala de Likert, con alternativas de respuesta; Nunca (N), Casi Nunca (CN), A veces (AV), Casi Siempre (CS), Siempre (S), y un cuestionario para la evaluación del Modelo Agrícola; 1 Crítico (C), 2 Requiere atención (RA), 3 Aceptable, 4 Bueno (B), 5 Muy Bueno.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente análisis se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento a los 37 pequeños y medianos productores de la zona Norte del municipio Pao del estado Cojedes, que están relacionados con los procesos de producción agrícola, a fin de diagnosticar las potencialidades relacionadas con los procesos de producción presentes en estas comunidades. Posteriormente se procedió a tabular las respuestas emitidas para la variable independiente modelo de gestión agrícola. Dimensión proceso de organización de la producción, con los indicadores: Planes Agrícolas, Organización de Recursos, Participación en Organizaciones Comunales, Elaboración de Proyectos, Construcción de espacios Comunales, Financiamiento, y Necesidad de Formación en Modelos de Gestión Agrícola. Correspondiente a los ítems 1, 2, 3,4. 5. 6 y 7.

Tabla 1

Resultados de la variable independiente Modelo de Gestión Agrícola, en la dimensión Proceso de organización de la producción.

| Ítems | Nunca | | Casi Nunca | | A Veces | | Casi Siempre | | Siempre | | Total |
|-------|-------|----|------------|----|---------|----|--------------|----|---------|-----|-------|
| | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | |
| 1 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 4 | 10 | 33 | 90 | 100 |
| 2 | 10 | 28 | 17 | 45 | 10 | 27 | 00 | 00 | 00 | 00 | 100 |
| 3 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 37 | 100 | 100 |
| 4 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 04 | 11 | 33 | 89 | 100 |
| 5 | 00 | 00 | 06 | 15 | 15 | 41 | 08 | 22 | 08 | 22 | 100 |
| 6 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 20 | 55 | 17 | 45 | 100 |
| 7 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 02 | 06 | 35 | 94 | 100 |

Fuente: Mendoza, Caballero (2019).

Para el análisis de la variable dependiente: Optimización de la Producción agrícola de los pequeños y medianos productores y la Dimensión,

Adopción de medios y técnicas para mejorar la producción. Los indicadores seleccionados fueron los siguientes: Necesidades de Fertilización de los cultivos, Control de Plagas y Enfermedades, Labranza Mínima, Utilización de Semilla Certificada, Obtención de semillas artesanal, Abono Orgánico, Rotación de Cultivos, Estudio de Mercado, Personal Técnico Especializado, Vías de Comunicación, Mano de Obra y Transporte. Ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.

Tabla 2

Resultados de la variable dependiente Optimización de la Producción agrícola de los pequeños y medianos productores, en la dimensión Adopción de medios y técnicas para mejorar la producción.

| Ítems | Nunca | | Casi Nunca | | A Veces | | Casi Siempre | | Siempre | | Total |
|-----------|-------|-----|------------|----|---------|----|--------------|----|---------|-----|-------|
| | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | fa | % | |
| 8 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 03 | 07 | 34 | 93 | 100 |
| 9 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 07 | 18 | 30 | 82 | 100 |
| 10 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 37 | 100 | 100 |
| 11 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 37 | 100 | 100 |
| 12 | 37 | 100 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 100 |
| 13 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 05 | 14 | 32 | 86 | 100 |
| 14 | 00 | 00 | 00 | 00 | 03 | 09 | 05 | 13 | 29 | 78 | 100 |
| 15 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 37 | 100 | 100 |
| 16 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 06 | 15 | 31 | 85 | 100 |
| 17 | 00 | 00 | 00 | 00 | 03 | 09 | 05 | 13 | 29 | 78 | 100 |
| 18 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 37 | 100 | 100 |
| 19 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 06 | 15 | 31 | 85 | 100 |

Fuente: Mendoza, Caballero (2019).

De acuerdo a los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se pudo detectar, que los sujetos encuestados hacen referencia en su mayoría a la mejor utilización de los recursos que se van a utilizar en los procesos de producción agrícola. Sin embargo, se observó que existen algunos retardos al momento de organizar los

insumos agrícolas, a pesar de realizar la organización de los mismos de manera planificada.

En cuanto a la incorporación de los pequeños y medianos productores a organizaciones dentro de la comunidad, se observa que todos pertenecen al Consejo Comunal de las diferentes zonas en estudio. En cuanto a la participación en la elaboración y acompañamiento de proyectos agrícolas, dentro de su comunidad los productores participan de manera positiva en un 100%. Por tal motivo, es necesario comentar la opinión de Sandoval (2016), para quien “las organizaciones comunitarias representan la plataforma humana para lograr el mayor grado de participación, protagonismo y gerencia comunitaria dentro de un ámbito geográfico cuidadosamente

delimitado” (p. 7).

Es por ello, que es de suma importancia que los pequeños y medianos productores de las zonas rurales pertenezcan a organizaciones comunitarias como los Consejos Comunales, porque sirven de centro de información, producción y promoción de

procesos participativos para la identificación de los problemas que existen dentro de la comunidad.

En este sentido, crear, promover y consolidar la construcción de un nuevo modelo agrícola para mejorar la producción de alimentos contribuye de manera eficaz al desarrollo agrario, a través del acompañamiento integral en el marco de las comunidades de las zonas rurales, desarrollando planes, programas y proyectos rurales, con la participación activa de las comunidades, para alcanzar niveles de crecimiento sostenido que permita garantizar la seguridad agroalimentaria de la población.

En relación al conocimiento de elaboración de modelos agrícolas existe un gran interés en formarse en este tipo de actividad, esto demuestra la gran necesidad que tienen los pequeños y medianos productores de las zonas rurales de formarse desde el punto de vista de nuevas técnicas y procedimientos que le permitan mejorar los procesos productivos.

Las repuestas relacionadas con la optimización de la producción agrícola de los pequeños y medianos productores en relación a la adopción de medios y técnicas para mejorar la producción de sus cultivos, refleja en forma positiva que están dadas las condiciones necesarias en esta zona norte del municipio Pao para optimizar el desarrollo agrícola.

En tal sentido señala Morales (2016) que la producción agrícola de una región es importante por varios motivos aparte de las ventajas evidentes de ser capaces de producir más alimento. Aumentar la producción agrícola mejora las posibilidades de

crecimiento y competitividad en los mercados agrícolas de la región, así como las posibilidades de ahorro y la distribución de la renta.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se llega a las siguientes conclusiones: Para el Objetivo específico 1: Diagnosticar las potencialidades agrícolas presentes en la zona norte del municipio Pao estado Cojedes.

Una vez culminado el proceso de diagnóstico se logró determinar las potencialidades que están presentes en la zona norte del municipio que la gran mayoría de los pequeños y medianos productores no presentan inconvenientes al momento de adquirir y organizar los insumos agrícolas esto representa una ventaja para el proceso de planificación de las actividades agrícolas lo que al final se traduce en una buena producción de sus cultivos.

Por otro lado, existe un gran interés en la puesta en práctica de un modelo de gestión agrícola que permita optimizar la producción en sus cultivos, ya que esta zona posee una gran cantidad de recurso como lo son suelos fértiles aptos para la agricultura, vías de penetración en buen estado, acceso a insumos como semillas, abonos orgánicos, entre otros.

Objetivo específico 2: Determinar los métodos y técnicas de producción agrícola utilizados por los pequeños y medianos productores en la producción de los diferentes rubros agropecuarios en la zona norte.

En relación a los métodos y técnicas utilizados en la producción de los diferentes cultivos, en el capítulo II, se realiza una descripción de los sistemas de producción agrícola en las zonas rurales donde del municipio Pao del estado Cojedes, donde se detalla que la mayoría de estos productores realizan una agricultura de subsistencia, con métodos y técnicas primitivas que no garantizan una óptima producción.

Para el Objetivo específico 3: Aplicar el modelo de gestión agrícola para optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona norte del estado Cojedes. Para los efectos de la aplicación del Modelo de gestión agrícola, se identificaron las necesidades prioritarias de los pequeños y medianos productores en cuanto a los cultivos que se implantarían, incluyendo todo el ciclo de cultivo desde la siembra hasta la cosecha y mercadeo de la producción. Para ello se determinó la factibilidad, diseño y aplicación del modelo, realizando un estudio financiero en el cual se determinó la Tasa Interna de Retorno y el Valor Actual Neto, cuyos resultados demuestran que el proyecto de investigación realizado es altamente rentable.

Para el Objetivo específico 4: Evaluar el modelo de gestión agrícola propuesto para optimizar la producción de los pequeños y medianos productores de la zona norte del estado Cojedes. El proceso de evaluación del modelo, se realizó hasta la fase de Aplicación y Transferencia de tecnología, debido a que el ciclo de los cultivos en su mayoría culmina el próximo año, sin embargo, se pudo determinar mediante la aplicación de un cuestionario que los pequeños y medianos productores lograron adquirir

los conocimientos sobre técnicas agrícolas necesarias para lograr optimizar la producción agrícola en la zona.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C. 2004. *Métodos de investigación educativa*. 2º Edición. Editorial Universitas S.A. Sevilla, España.
- Arias, F. 2006. *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. Caracas.
- Ary, D. Jacobs, L. Razaviech, A. 1990. *Introducción a la investigación Pedagógica*. México: Editorial Interamericana.
- Cañada, E. 2016. *Métodos agrícolas y la seguridad alimentaria*. [En línea] w.w.w.edualter.org/material/soberanía/index.htm. [Consulta: 2017, abril 17].
- Chávez, N. 2004. *Introducción a la Investigación Educativa*. 2da. Edición. Editorial La Columna. Caracas – Venezuela.
- Domené. 2012. *Aprendizaje por proyecto, un modelo para redescubrir la agroecología: Un estudio de evaluación de una experiencia campesina en Sabana de Uchire, estado. Anzoátegui Venezuela*. Trab. Grd. para optar al título de Magister en Desarrollo Rural. Universidad Central de Venezuela.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2010. *Metodología de la investigación (5ª Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Morales, B. 2016. *Modelo económico de Venezuela*. [En línea]. w.w.w/http://3lideshace.net/modelo-economico-de-venezuela. [En línea] [Consulta: 17 de febrero, 2017].
- Rodríguez, A. 2006. *Formulación de Proyectos de Investigación*. Segunda Edición. Editorial Limusa, S.A. México.
- Ruiz, M. 2012. *Análisis de los factores que dificultan el empoderamiento de las mujeres en la transformación de la semilla de Ajoche*. Trab. Grd. para optar al título de Magister en Desarrollo local sostenible Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Sandoval, L. 2016. *Programa de formación en gerencia social comunitaria*. [En Línea] w.w.w:

desarrollosocialcomunitario.blogspot.com.

[Consulta: 15 de mayo, 2012].

Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

2008. Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. 4^a.

Edición Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL RECURSO HUMANO ADSCRITO A LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO, COJEDES

(MANAGEMENT STRATEGIES FOR THE OPTIMIZATION OF THE QUALITY OF LABOR LIFE OF THE HUMAN RESOURCE ADSCRIBED TO THE OMBUDSMAN, COJEDES)

Virginia Nohemi Gutiérrez Velásquez

T.S.U. en Administración de Aduanas (CUAM). Abogado (UNELLEZ). Magister Scientiarum en Gerencia Pública (UNELLEZ). Jefa de la Oficina de Atención al Ciudadano de la Contraloría Municipal Ezequiel del Estado Bolivariano de Cojedes. Venezuela. virgi3000@gmail.com

Recibido: 14/02/19 **Admitido:** 06/06/19

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Proponer Estrategias Gerenciales para la Optimización de la Calidad de Vida Laboral del Recurso Humano adscrito a la Defensoría del Pueblo, Cojedes, a fin de fortalecer la toma de decisiones, la eficiencia y eficacia en la realización de las actividades llevadas a cabo por las personas que laboran en la institución. El estudio se desarrolló en la modalidad de proyecto factible, bajo el diseño de campo de tipo descriptiva. La población estuvo constituida por (10) diez personas, trabajadores de la defensoría, la muestra estuvo representada por la misma cantidad de personas; la técnica para la recolección de datos fue el cuestionario con (12) ítems, el cual fue validado cualitativamente mediante juicio de expertos, la confiabilidad se desarrolló de manera cuantitativa por medio del estadístico Alfa de Cronbach; arrojando como resultado debilidades en la toma de decisiones y de planificación, relaciones comunicacionales y liderazgo, falta de un plan de acción o actividades que incluya estrategias gerenciales que puedan servir para realizar las funciones de manera armónica en la organización. Se concluye que los empleados no poseen un plan de acción que incluya estrategias gerenciales, para llevar las funciones de manera armónica en la organización.

Palabras Clave: Estrategias gerenciales, calidad de vida laboral, defensoría, plan estratégico.

ABSTRACT

The objective of this research was to propose Management Strategies for the Optimization of the Quality of Work Life of the Human Resource assigned to the Ombudsman's Office, Cojedes, in order to strengthen decision-making, efficiency and effectiveness in carrying out the activities carried out by the people who work in the institution. The study was developed in the feasible project modality, under the field design of a descriptive type. The population was constituted by (10) ten people, workers of the ombudsman, the sample was represented by the same number of people; the technique for data collection was the questionnaire with (12) items, which was validated qualitatively by expert judgment; reliability was developed quantitatively by means of the Cronbach's Alpha statistic; resulting in weaknesses in decision making and planning, communicational relationships and leadership, lack of an action plan or activities that include management strategies that can serve to perform the functions in a harmonious manner in the organization. It is concluded that employees do not have an action plan that includes managerial strategies, to carry out the functions harmoniously in the organization.

Key Words: Management Strategies, Quality of worklife, advocacy, strategic plan.

INTRODUCCIÓN

Las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia, un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa. Existen múltiples definiciones de estrategia, pero todas se resumen a la compleja red de corrientes, ideas, experiencias, objetivos, experticia, memorias, percepciones y expectativas, entre otras, que permiten elaborar planes orientados “estratégicamente” para desarrollar acciones conducentes a lograr ventajas competitivas, caracterizado en primer término por la globalización y la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Koontz, H. (2007:64) afirma que:

Las estrategias gerenciales son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada.

Es por ello que toda organización empresarial que se considere exitosa debe enfrentar los desafíos del presente siglo, y en especial las instituciones vinculadas con el saber y el quehacer científico y tecnológico como lo son las instituciones públicas, cabe citar a la Defensoría del Pueblo Cojedes, la cual a través de la puesta en marcha de una serie de estrategias lo que pretende es optimizar la Calidad Laboral del talento humano que allí se desenvuelve en el día a día. Todo lo anteriormente expuesto

supone el desarrollo y fortalecimiento de la gestión llevada de la mano de la gestión gerencial en la transformación en momentos apremiantes y decisivos para la supervivencia de las organizaciones, en donde la pertinencia y vigencia en los actuales escenarios demanda la participación protagónica y efectiva de la gerencia.

Vale destacar, que los gerentes o directores de una organización exigen la colaboración pasiva y repetitiva del talento humano, pero poco se preocupan por conocer las ideas que esas personas pueden aportar; existen organizaciones que están colocando en práctica estrategias de mejoramiento de la vida laboral como forma de elevar su productividad, mediante niveles más altos de motivación y satisfacción de los empleados, obteniendo menor tensión y menor resistencia al cambio. Entre esas estrategias están las gerenciales que van dirigidas a promover beneficios, relacionados con el desarrollo de la organización, así como también, definir las técnicas que puedan ser utilizadas para crear un mejor entorno laboral, esto puede lograrse a través de la implementación de un número de estrategias operativas que permitan a los empleados desempeñar un papel activo en las decisiones que los afectan, así como en su relación con la organización.

A partir de la presentación de las Estrategias Gerenciales, el recurso humano desarrollará un mayor sentido de responsabilidad, identificación y sentido de pertenencia sobre las decisiones en las que participen; sin embargo, las oportunidades aisladas de participar en algunas decisiones no son suficientes y es necesario que la práctica participativa se vuelva parte integral de la filosofía

de la organización. El reto que enfrentan hoy en día los gerentes de alto nivel en las organizaciones, consiste en la creación de una cultura organizacional que delegue de manera efectiva autoridad y responsabilidad a las personas que laboran en la organización, así como un clima de confianza, motivación al logro y respeto mutuo, donde el trabajador pueda aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito.

Dentro de este contexto se inserta a la Defensoría del Pueblo Delegada para el Estado Cojedes, como objeto de estudio, institución está que forma parte del Poder Ciudadano y que nace con la Constitución de 1.999, la misma es una institución relativamente nueva, regida por la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; desde sus inicios hasta la presente fecha ha sido objeto de un proceso de crecimiento, con miras a su consolidación, en este proceso la Defensoría pasa en su primera etapa por definir su estructura organizacional y administrativa, sin embargo, se evidencia que en los actuales momentos presenta situaciones tales como carencia de sedes estatales para así realizar las actividades consagradas por mandato de ley, no cuenta con el talento humano necesario para cumplir con los objetivos que le corresponden y por ende con las actividades propiamente defensoriales.

Esta investigación se ubica en la línea de investigación de trabajo de Maestría prevista por la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, como lo es la Gerencia Pública; y por consiguiente constituye un valioso aporte, tanto para la mencionada institución, como para el resto de las organizaciones similares,

sobre todo las del sector de la Administración Pública, ya que permitirá obtener beneficios, tanto para la institución, como para el talento humano que allí labora. En este sentido, la organización podrá orientar sus esfuerzos y recursos hacia las actividades de mayor relevancia, lo cual va generar un valor agregado a la institución y de esta forma se alcanzará optimizar la calidad de vida laboral del talento humano y por ende se estará contribuyendo a la satisfacción de las necesidades laborales y personales como derecho social.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales para la optimización de la calidad de vida laboral del recurso humano adscrito a la Defensoría del Pueblo, Cojedes.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las condiciones actuales de la calidad de vida laboral del recurso humano adscrito a la Defensoría del Pueblo, Cojedes.

Diseñar estrategias gerenciales para la optimización de la calidad de vida laboral del recurso humano adscrito a la Defensoría del Pueblo, Cojedes.

Validar las estrategias gerenciales para la optimización de la calidad de vida laboral del recurso humano adscrito a la Defensoría del Pueblo, Cojedes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

La Calidad de Vida Laboral es un tema que está en boga, tanto a nivel internacional como nacional y con el objeto de introducir algunos antecedentes a

esta investigación, se hace referencia de algunos trabajos recientes en Venezuela; por su parte, Finizola (2008) presentó un estudio donde su objetivo fue analizar la “Calidad de Vida Laboral del Recurso Humano de la Asociación Cardiovascular Centro-Occidental – Ascardio como descriptor del clima organizacional en el Municipio Iribarren del Estado Lara”, concretó la investigación en una de tipo cuantitativo correlacional, teniendo una población de 367 trabajadores correspondiendo la muestra a 188 personas. Utilizaron como instrumento el cuestionario estructurados en dos partes; la primera relacionada con datos generales y la segunda referida a los componentes de la Calidad de Vida Laboral. Obteniendo como resultado que la mayoría de los trabajadores ubicados en una Calidad de Vida Laboral óptima manifestaron una percepción favorables y medianamente desfavorable para una Calidad de Vida Laboral regular.

Asimismo, Ballesteros (2009) en su investigación titulada “Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional del Instituto Postal Telegráfico de Venezuela”, plantea como objetivo formular dichas estrategias. El estudio se enmarcó dentro un diseño de investigación transeccional o transversal debido a que se recolectan en un solo momento y en un tiempo único; y a partir del diagnóstico obtenido como resultado de un cuestionario aplicado al personal de IPOSTEL, realizaron un análisis situacional mediante la matriz DOFA que permitió establecer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que inciden en el clima organizacional para posteriormente formular las estrategias gerenciales más adecuadas. Dicha investigación arrojó como conclusión la

existencia de un estilo coercitivo, falta de cooperación, ausencia de sistema comunicación, falta de políticas de recompensas y reconocimientos, grupos con culturas organizacionales informales, problemas en reclutamiento, formación y desarrollo del personal, falta de capacitación y adiestramiento en el personal, deficiencia de aplicabilidad en el mecanismo de control y monitoreo de desempeño del personal, al personal no se le permite el aporte de ideas.

Halten (2005) por su parte, establece que la Estrategia Gerencial:

Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización, entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan.

La Calidad de Vida Laboral se define como la existencia objetiva de las condiciones y realidades del trabajo que promueven en las personas bienestar y desarrollo, es decir, el esquema de retribución, las condiciones de salubridad, seguridad e higiene, la calidad del ambiente social, la calidad del liderazgo, la calidad del diseño del trabajo, el nivel de empoderamiento, la variedad y atractivo de la tarea, las posibilidades de movilidad en la organización, los beneficios y privilegios de todo tipo, asociado a la realización del trabajo o a la vinculación de la empresa, el trato equitativo y, en general, todas las circunstancias que vive cotidianamente la persona en el trabajo.

Este concepto incluye la percepción y la evaluación subjetiva que la persona hace de tales circunstancias y se deben cumplir las tres condiciones referidas: ser reales, percibidas y valoradas positivamente por las personas; promover o auspiciar efectivamente el bienestar y el desarrollo de las personas. La Calidad de Vida Laboral de una organización está determinada por el entorno y por la manera en que el personal desarrolla su actividad dentro de esta y deben realizar esfuerzos para mejorar la vida laboral, así como proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto. (Toro, citado por Finizola, 2008).

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales (Gabaldón, 2004).

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarca dentro de la modalidad de proyecto factible, definido por el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad

Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2011) “consiste en la investigación, elaboración, y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. (p.19). Igualmente se apoya hacia el tipo de Investigación de Campo “donde se realiza el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyente, explicar sus causas y sus efectos”. (Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL 2011, p. 18).

El estudio propuesto se adecua a los propósitos de la investigación descriptiva, ya que interpreta realidades de hechos. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual. El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones o sobre como una persona o grupo se conduce o funciona en el presente, (Arias, 2007). Por su parte (Pérez 2007:60), define a la población como “el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudios; pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información”.

De acuerdo a la información suministrada en la Defensoría del Pueblo Delegada para el Estado Cojedes, se tomó como población a diez (10) funcionarios del personal defensorial y administrativo, que representaron al cien (100) por ciento de ellas. En este sentido se tomó la totalidad de la población como muestra (muestra censal) por ser aquella muy pequeña. En cuanto a la muestra de la investigación (Balestrini 2006:30), la define:

Como un subconjunto de la población, en el cual es seleccionada por algún método de muestreo, sobre la muestra se realiza las observaciones y se recogen los datos, se requieren que los sujetos sean realmente representados, las conclusiones del estudio se generalizarán a través de la inferencia.

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Según (Arias 2007:58) “la técnica de encuesta consiste en la interrogación sistemática del individuo a fin de generalizar. Se usa para conocer la opinión de un grupo determinado de personas respecto de un tema que define el investigador”. Para el presente estudio el cuestionario estuvo estructurado por doce (12) preguntas, ordenadas bajo la modalidad de la escala de tipo Likert.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En relación al análisis de resultados se procedió a tabular, graficar, analizar cada uno de los ítems, en una hoja de Microsoft Excel, aplicando la estadística descriptiva, que según (Tamayo y Tamayo 2003:211):

Es aquella que utiliza técnicas y medidas e indican las características de

los hechos que han proporcionado la información y que por lo general toman la forma de tabla, gráficos, cuadros e índices. Se llama así por su fin primordial la descripción de las características principales de los datos obtenidos.

A continuación se muestra la estadística descriptiva porcentual la cual contiene la representación gráfica a partir de una tabla de tipo Likert de los resultados que incluye una interpretación y análisis de la información obtenida durante la recolección de datos.

En cuanto a este ítem Nro. 4, un sesenta por ciento (60%) de los encuestados respondieron que es A Veces la Institución realiza evaluaciones dirigidas al crecimiento y de desarrollo del recurso Humano, mientras un treinta por ciento (30%) considera que Casi Nunca y un diez por ciento (10%) que Casi Siempre la Institución, mientras que dijo Casi Siempre; comprobándose que la institución no efectúa evaluaciones continuamente y de esta manera no puede determinar las cualidades y debilidades de su personal y por consiguiente no existe motivación e incentivos para el desarrollo de los objetivos propuestos.

Tabla 1

¿Proporciona la institución evaluaciones dirigidas al

| Item | Siempre | % | Casi Siempre | % | A Veces | % | Casi Nunca | % | Nunca | % | Total De Encuestados | Total Porcentaje (%) |
|------|---------|----|--------------|-----|---------|-----|------------|-----|-------|----|----------------------|----------------------|
| 4 | 0 | 0% | 1 | 10% | 6 | 60% | 3 | 30% | 0 | 0% | 10 | 100% |

Fuente: Gutiérrez (2019)

los datos disponibles. Comprende el tratamiento y análisis de datos que tienen por objeto resumir y describir

crecimiento del recurso humano dentro de la organización?

En el ítem 5, se muestra que un veinte por ciento (20%) dijo Casi Siempre, un cuarenta por ciento (40%) manifestó que es A veces; un veinte por ciento (20%) considera que Casi Nunca y otro veinte por ciento (20%) de los encuestados de la Defensoría del Pueblo Cojedes dijo Nunca, con lo referido al indicador. En razón de los resultados, se observó, que la institución no ofrece de manera continua capacitación a su personal, que contribuya a la motivación laboral y desarrollo profesional.

Tabla 2

¿Realiza la institución cursos de capacitación para el desarrollo laboral y personal del recurso humano?

| Ítem | Siempre | % | Casi Siempre | % | A Veces | % | Casi Nunca | % | Nunca | % | Total De Encuestados | Total Porcentaje (%) |
|------|---------|----|--------------|-----|---------|-----|------------|-----|-------|-----|----------------------|----------------------|
| 5 | 0 | 0% | 2 | 20% | 4 | 40% | 2 | 20% | 2 | 20% | 10 | 100% |

Fuente: Gutiérrez (2019)

En la presente tabla referida al ítem 6, se muestra claramente que un ochenta por ciento (80%) de los trabajadores encuestados consideran necesario la aplicación de estrategias gerenciales, para optimizar la calidad de vida laboral en la Defensoría del Pueblo del Estado Cojedes; mientras que el veinte por ciento (20%), respondió que Casi Siempre son necesarias. De los resultados, se aprecia la necesidad de la aplicación de Estrategias Gerencial por parte de la Institución, dirigidas a su Recurso

Tabla 3

¿Considera usted necesario la aplicación de estrategias gerenciales para la optimización de la calidad de vida laboral en esta institución?

| Ítem | Siempre | % | Casi Siempre | % | A Veces | % | Casi Nunca | % | Nunca | % | Total De Encuestados | Total Porcentaje (%) |
|------|---------|-----|--------------|-----|---------|----|------------|----|-------|----|----------------------|----------------------|
| 6 | 8 | 80% | 2 | 20% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 100% |

Fuente: Gutiérrez (2019)

Humano ya que va a contribuir en mejorar la relación con el personal, alcanzar una mayor satisfacción laboral y se incrementará la motivación al logro.

CONCLUSIONES

Una vez presentados y analizados los resultados recolectados a través del instrumento diseñado para obtener la información de las unidades muestrales, se procede a plasmar las conclusiones:

- ✓ Los trabajadores de la Defensoría del Pueblo se sienten pocos satisfechos con relación al salario que perciben, ya que no

están acorde con el trabajo que realizan, situación que afecta la productividad de la Institución, deteriorar el clima laboral, disminuir el desempeño, llevar al ausentismo y por ende al descontento y la desmotivación en el trabajo.

- ✓ Es significativo considerar que el salario no es el único factor que motiva al trabajador, sino que existen importantes variables con relación al trabajo con el motiva al tales

como: desempeñar labores interesantes, contar con una supervisión competente, un buen sistema de comunicación entre otros; dichos factores deben estar presente en el entorno laboral ya que contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral del trabajador.

- ✓ Adicionalmente, el Recurso Humano de la Defensoría del Pueblo del Estado Cojedes, perciben que no se consideran participe en el proceso de toma de decisiones que se efectúan en la empresa, de igual manera sienten que no poseen el control real en el proceso. También señalaron no tener suficiente autonomía en sus funciones ya que requieren de la previa aprobación de su Jefe Inmediato. No obstante, sienten que forman parte realmente de un equipo de trabajo.
- ✓ Por último, los trabajadores manifestaron su baja satisfacción en lo que a Reconocimiento se refiere; ya que consideran que en la Defensoría del Pueblo del Estado Cojedes, no existe una política de motivación. Es importante mencionar que los trabajadores tienden a preferir puestos que le otorguen oportunidades para utilizar sus habilidades y sus capacidades, que le ofrezcan una variedad de tareas que alienten al logro, que brinden oportunidades de crecimiento y que otorguen responsabilidad, reconocimiento y retroalimentación sobre las funciones que realizan.

Con base a los resultados obtenidos en esta

investigación, es importante señalar que actualmente los trabajadores de la Defensoría del Pueblo del Estado Cojedes, desean mayor autonomía en el desarrollo de sus funciones, mayor oportunidad para manifestar sus habilidades y creatividad, un incremento del retorno económico, una mayor participación en el proceso de toma de retorno económico, una mayor participación en el proceso de toma de decisiones, una política de motivación de personal, en general unas mejores condiciones laborales que le permitan a los trabajadores su autorrealización en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. 2007. El Proyecto de Investigación. 2da edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini, M. 2006. Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas. Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Ballesteros, O. 2009. Estrategias gerenciales para Mejorar el Clima Organizacional del Instituto Postal Telegráfico de Venezuela IPOSTEL. Trabajo de Maestría. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- Cronbach, L. 1951. Coefficient alpha, and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 1-16.
- Finizola, R. 2008. Calidad de Vida Laboral del Recurso Humano de la Asociación Cardiovascular Centroccidental – Ascardio como descriptor del Clima organizacional. Barquisimeto, Municipio Iribarren, Estad Lara. Trabajo de Maestría. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
- Gabaldón, F. 2004. Gerencia de Organizaciones de Servicio. Mérida: Universidad de los Andes.
- Halten, K. 2005. El concepto de estrategia. [En línea] En:

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/34/estrategia.htm> [Consultado el 01/02/2014].

Koontz, H. 2007. Administración Moderna. 5ta edición. Editorial Mc Graw Hill.

Pérez, A. 2007. Guía de Investigación para Anteproyectos de Investigación. Caracas: Fedupel. 1era reimpresión.

Tamayo y Tamayo, M. 2003. El Proceso de la Investigación Científica. 4ta Edición. México. Limusa-Noriega Editorial

Universidad Pedagógica Experimental Libertador 2011. Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas. Fedupel: 4ta edición.

PLAN BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL C.E.N. “GRAL. EZEQUIEL ZAMORA”

(PLAN BASED ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE TO OPTIMIZE THE LABOR PERFORMANCE OF THE TEACHING STAFF OF THE C.E.N. “GRAL. EZEQUIEL ZAMORA”)

Tulasi Raggio

MSc. Administración Mención Gerencia General (UNELLEZ). Lcda. en Educación Mención Lengua y Literatura (UC). Docente Titular del MPPE. Tinaquillo, Cojedes. Venezuela.

tulasideviraggio@gmail.com

Carolina Varela

MSc. en Educación mención Gerencia Educativa (UPEL). Docente Instructor de la UNELLEZ – Tinaquillo, Cojedes. Venezuela. vncarolina@gmail.com

Recibido: 24/02/19 **Admitido:** 06/06/19

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general desarrollar un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del Centro Educativo Nacional (CEN) “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes, desarrollar el estudio se enmarcó en el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación es descriptiva con un diseño no experimental, modalidad proyecto factible. La población fue (20) docentes, la muestra seleccionada para esta investigación fue censal o total. La técnica es la encuesta y el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario con veintidós (22) preguntas escala de Likert. La validez se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada de acuerdo al método Alpha de Cronbach, 0,86 el resultado. Según el diagnóstico: La institución cuenta con un clima organizacional que no se adecua a unir de manera armoniosa los diversos elementos que buscan orientar las acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales relacionados con el desempeño laboral, los participantes consideran que la propuesta les brindó herramientas útiles, la posibilidad de sensibilizarse e integrarse como grupo con metas comunes, capaces de reconocerse y mejorar su desempeño.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, personal docente.

ABSTRACT

The present investigation has like general objective to develop a plan based on the organizational climate to optimize the labor performance of the educational personnel of the National Educational Center (CEN) "Gral. Ezequiel Zamora "by Tinaquillo Edo. Cojedes, develop the study was framed in the positivist paradigm with a quantitative approach, the level of research is descriptive with a non-experimental design, feasible project modality. The population was (20) teachers, the sample selected for this research was census or total. The technique is the survey and the data collection instrument used is the questionnaire with twenty-two (22) Likert scale questions. The validity was made by expert judgment and the reliability was calculated according to Cronbach's Alpha method, 0.86 the result. According to the diagnosis: The institution has an organizational climate that is not adapted to harmoniously unite the various elements that seek to guide the necessary preventive and corrective actions to optimize and / or strengthen the functioning of processes and organizational results related to job performance , the participants consider that the proposal provided them with useful tools, the possibility to become aware and integrate as a group with common goals, capable of recognizing themselves and improving their performance.

Keywords: Organizational climate, work performance, teaching staf.

INTRODUCCIÓN

Un clima organizacional óptimo se convierte en un factor positivo para toda organización, ya que un colaborador motivado se desenvuelve adecuadamente en su puesto de trabajo, lo que incide en el alcance de las metas de la institución. En relación a esto (Bagner, 2005:67), menciona que “el clima organizacional influye en el comportamiento de las personas, en su actitud ante el trabajo y por ende en su rendimiento”. Lo descrito permite considerar, que en la actualidad las instituciones educativas, además de ofrecer calidad académica están desarrollando estrategias que permitan brindar un servicio óptimo a los estudiantes; lo que implica una necesaria relación entre los procesos administrativos y psicológicos para la optimización del funcionamiento organizacional.

Un clima adecuado y amable, va a traducirse en un mejor desempeño, coordinación, productividad y será posible acercarse a la excelencia. En ese sentido (Chiavenato, 2002:75) lo define como “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes”. De acuerdo a lo planteado por los autores se puede decir que si el trabajador tiene el don de percibir el ambiente que se desarrolla en su lugar de trabajo, dependiendo de la misma será su comportamiento, rendimiento y motivación en la organización.

En consecuencia, el clima organizacional implica unir armónicamente diversos elementos, la relación laboral que se da en el quehacer cotidiano debe estar fundamentada en el respeto, la solidaridad, el compañerismo, la motivación, la formación, garantías y mejoras sociales, relaciones de igualdad, reconocimientos a los logros obtenidos, proyección y prestigio de la institución donde se valore el desempeño profesional de los docentes.

Con base en el desempeño laboral hay que destacar el trabajo que viene realizando el Gobierno Nacional y el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), por crear las mejores condiciones de estudio, tecnología, igualdad, equidad y justicia social que cada estudiante venezolano merece. Sin embargo, el desempeño que cada personal docente realiza pareciera estar influenciado por el clima laboral de la organización en el que se desenvuelve; puede entonces este último dificultar el proceso dentro de la institución educativa por consiguiente no lograr los objetivos planteados. Tal como lo plantea Díaz (2004), “la satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples variables en el escenario del trabajo. La persona puede tener mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede aburrirse si la tarea es muy sencilla y rutinaria”.

Hechas las consideraciones anteriores, el personal docente del Centro Educativo

Nacional (CEN) “Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes, del ciclo de educación media y diversificada; que comprende 1°, 2° y 3° de educación media y 4° y 5° de la educación diversificada, en el turno de la tarde no escapa a la problemática planteada. Por medio de observaciones y conversaciones informales se aprecia un clima organizacional que evidencia la necesidad de mejorar y/o fortalecer la comunicación, la motivación, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, ya que estos elementos si no están en niveles óptimos llevarían a una desmotivación laboral.

La realización de este estudio es pertinente porque permite llevar a cabo un análisis de la situación actual del educador, siendo este pilar fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje de los niños, específicamente del Municipio Tinaquillo, con respecto al clima organizacional que lo envuelve y a su desempeño laboral. Por otro lado, el estudio tiene relevancia, puesto que el clima organizacional constituye un elemento de gran importancia y es una herramienta esencial en el proceso de enseñanza - aprendizaje pues este será el incentivo o elemento principal que debe tener todo docente de aula para luego transmitirlo a sus estudiantes y poder transformar la realidad del mismo, a la vez que se logra optimizar la labor del docente y obtener un proceso educativo basado en la calidad y un aprendizaje significativo en el educando. Por lo que se tratará de dar

respuestas a los siguientes objetivos de la investigación:

Desarrollar un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.

1. Diagnosticar la necesidad de un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes
2. Determinar la factibilidad de implementación de un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.
3. Diseñar un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.
4. Valorar la efectividad del plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

En esta fase de la investigación se consideraron trabajos de Investigación realizados anteriormente, relacionados a la necesidad o problema de estudio, que a través

de ellos se podrá juzgar la importancia de abordar puntos de partida con sólida perspectiva teórica, que hagan relación y den origen a la investigación, entre ellos tenemos:

Malpica (2015), en su investigación titulada: Manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente; cuyo objetivo fue realizar un análisis del manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente en el Colegio Ambientalista 22 de abril del Municipio Naguanagua del Estado Carabobo.

Por otro lado Heredia (2014), realizó una investigación que lleva por título "Clima organizacional y satisfacción laboral" la cual tuvo como objetivo general analizar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Universidad Panamericana del Puerto (UNIPAP), la naturaleza del estudio se realizó bajo el Paradigma Cuantitativo y el tipo de investigación fue Correlacional, con un diseño de Campo; la población objeto de estudio estuvo conformada por 75 personas que forman parte del personal Docente, Administrativo y Obrero.

Al tiempo que Gonzales (2014), desarrolló una investigación titulada: Estrategias para mejorar el clima organizacional como factor determinante en la eficiencia del personal que labora en los tribunales del Estado Carabobo, en el mismo se concluye que la cultura

organizacional orienta los procesos administrativos del organismo y determina el clima organizacional del mismo, el cual influye directamente en la eficiencia del desempeño laboral. La investigación es considerada un aporte para este estudio, ya que se pretende conocer las percepciones y motivaciones del individuo frente a su trabajo, donde el clima organizacional permita el grado de satisfacción laboral.

Dichos trabajos guardan íntima relación con la presente investigación puesto que el enfoque gerencial que tienen hacia el quehacer de la labor en administración pública se optimizará siempre que se tome en consideración el equilibrio armónico del clima organizativo, los niveles de satisfacción social, profesional y humano de todos los miembros de cada organización y una conciencia constante en la mejora constante de los procesos a fin de ofrecer siempre el mejor servicio a los usuarios o participantes.

Entre las teorías que ejercen mayor influencia tenemos: La Teoría sobre el Clima Laboral de Mc Gregor (2007): En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría X: El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta

tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere evitar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y prefiere más su seguridad.

Teoría Y: El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla. Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que, si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

De igual forma la Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965): La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 2004) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por

lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Teoría de los Factores de Herzberg: La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1990) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión. La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

Al respecto el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Chiavenato (2005:159). Como un elemento de enlace con lo antes planteado.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio responde a una investigación nivel descriptivo que buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. En este sentido señalan que “el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hechos” (Palella y Martins, 2010:86).

El diseño de la investigación es no experimental de corte transeccional o transversal. Fundamentada en la definición de Palella y Martins (ob. Cit.), donde indican que “es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes”.

Esta investigación estuvo enmarcada en la modalidad de proyecto factible, definido por el manual de la (UPEL, 2008:16), como “... La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. Es por ello que todo proyecto factible ha de basarse en una investigación documental o una investigación de campo no experimental. En este caso se ha considerado este tipo el más indicado ya que el propósito del estudio fue desarrollar un plan basado en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.

Se puede señalar de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2009), “Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación”. La población objeto de estudio estuvo conformada por veinte (20) docentes del CEN Ezequiel Zamora de Tinaquillo estado Cojedes. En este sentido, la muestra fue censal tomándose en consideración la totalidad de profesores.

Las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (Arias, 2012:53). Para cumplir con los objetivos planteados es necesario acudir a la utilización de una técnica e instrumento eficaz que permita al investigador obtener toda la información necesaria y así, poder analizarla de manera correcta. El análisis precedente permitió comparar, verificar y presentar los datos obtenidos, para plantear la solución del problema. Es importante destacar que el instrumento estuvo conformado por veinte (22) ítems diseñado tipo escala Likert que es un modelo que se presenta con varias opciones de respuesta para ser seleccionada de acuerdo al criterio de la persona que realice la encuesta. En este sentido se utilizaron las siguientes opciones de respuesta: Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca.

Seguidamente, se procedió a la aplicación de una prueba piloto a una muestra con características similares a la del estudio, a partir

de los resultados obtenidos se calculó su confiabilidad. Toda vez que esta se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones tan parecidas como sea posible. Es importante acotar que, a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual según (Flames, 2012:52) “es aplicable en cuestionarios tipo escala Likert, que son aquellos cuyo modelo contiene preguntas cerradas con diferentes opciones de respuestas a las cuales se les otorga una ponderación”.

En este sentido se expresa que “el análisis es el ordenamiento o desglose de los datos en sus partes constituyentes, resolviendo las observaciones a tal manera que ofrezcan una respuesta a las interrogantes planteadas, descubriendo así los elementos esenciales en el comportamiento de las variables” Arias (ob. Cit). En este sentido, el análisis de los datos comenzó desde el mismo momento que estos se recolecten, con el fin de obtener respuestas a las interrogantes; es por ello que la investigación estuvo circunscrita a una técnica estadística de análisis porcentual, lo cual orientó la interpretación de los resultados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La propuesta consta de un plan basado en el clima organizacional con la intención de fortalecer el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes, para alcanzar la

mejora de las relaciones interpersonales, lo que posteriormente pretende mejorar la situación en que se encuentran los participantes en cuanto a comunicación, respeto, cooperación, trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, situación que les permitirá sentirse mejor consigo mismos y en consecuencia mejorar su desempeño laboral.

Igualmente, la implementación de las habilidades axiológicas en el proceso educativo, se considera una fortaleza para la institución educativa en estudio, así como una alternativa para la solución de las complicaciones existentes. De esta manera, será posible crear una visión de participación y comunicación efectiva, respeto, motivando el trabajo en equipo, la cooperación y el sentido de pertenencia con el fin de proporcionar el mejoramiento de la calidad educativa. Después de efectuar la implementación del plan, se realiza el análisis de los resultados obtenidos, a partir del cual el principal objetivo de la propuesta será corregir, mejorar y mantener los resultados positivos en el ambiente laboral.

Teniendo entre sus objetivos: Implementar un plan basado en el clima organizacional con la intención de fortalecer el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes.

1. Plantear a las participantes herramientas teóricas y prácticas sobre el clima organizacional con la intención de

fortalecer el ambiente laboral del CEN Gral. “Ezequiel Zamora” de Tinaquillo.

2. Resaltar la importancia que tiene el convivir en un espacio donde prevalezca la armonía, la cooperación, el respeto, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia como pilares de la convivencia organizacional.
3. Proporcionar a los docentes y directivos herramientas teórico – práctica que promuevan la convivencia laboral en su institución
4. Fomentar el respeto y la comunicación efectiva en el personal directivo y docente a través, de la realización de actividades compartidas.
5. Resaltar las competencias gerenciales a través de las funciones administrativas para mejorar el liderazgo.

La propuesta procura dar respuesta a las necesidades detectadas en el CEN General “Ezequiel Zamora” de Tinaquillo y el

propósito de la misma radica en perfeccionar el desempeño laboral a través de la optimización del clima organizacional y de las funciones gerenciales del personal directivo, así como fortalecer el trabajo en equipo, la cooperación y el profundo sentido de pertenencia, tanto de las instalaciones como al valor moral y ético que representa la labor docente.

La propuesta consta de cuatro fases:

Fase I: Funciones Administrativas para mejorar el Clima Organizacional.

Fase II: Competencias emocionales aplicada al área personal.

Fase III: Convivencia Laboral

Fase IV: Comunicación y las Relaciones Interpersonales.

Para la valoración de la propuesta, se tomó en cuenta el testimonio focalizado, que según (Briones, 1998:78), es “una técnica sencilla que consiste en solicitar a personas que han vivido determinadas experiencias las expresen mediante un testimonio escrito”. El testimonio

Tabla 1. Instrumento de Validación de la propuesta

| No | ASPECTOS A EVALUAR | SI | NO |
|----|---|----|----|
| 1 | Considera usted útil la aplicación de los talleres derivados de la propuesta plan basado en el clima organizacional con la intención de fortalecer el desempeño laboral del personal docente del CEN “Gral. Ezequiel Zamora” de Tinaquillo Edo. Cojedes | 20 | 00 |
| 2 | Considera usted que la temática de los talleres ya ejecutados le permitirán comprender los saberes y haceres basado en el clima organizacional para optimizar su desempeño laboral | 20 | 00 |
| 3 | Cree usted que la experiencia de participar en el plan fue enriquecedora para su desempeño en el área donde labora | 20 | 00 |

Fuente: Raggio, Varela (2019)

focalizado es una de las formas que toma la llamada investigación experiencial. Con

2. De igual forma, confirmaron que los talleres recibidos les brindo

Tabla 2. Resultados de la Validación

| ITEM | SI | | NO | |
|------|------------|-----|------------|---|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| 1 | 20 | 100 | — | — |
| 2 | 20 | 100 | — | — |
| 3 | 20 | 100 | — | — |

Fuente: Raggio, Varela (2019)

relación al ámbito de estudio directivos y administrativos las personas a las cuales se les solicita la narración de su experiencia en la participación en el Plan Gerencial orientado a optimizar El Clima Organizacional en el personal directivo y docente del CEN “General Ezequiel Zamora” de Tinaquillo, con el cual se mejorará el desempeño laboral de los docentes, tal como se presenta en la gráfica:

Interpretación:

1. El 100% de los docentes y coordinadores participantes que laboran en el CEN “General Ezequiel Zamora” de Tinaquillo, consideran que la propuesta les brindo herramientas útiles que les permitieron conocer las limitaciones existentes con respecto al clima organizacional entre compañeros de trabajo, brindándoles la posibilidad de sensibilizarse en integrarse como grupo con metas comunes, capaces de reconocerse y visibilizarse y en ese sentido mejorar su desempeño laboral

herramientas para comprender los saberes y haceres basado en el clima organizacional, tener una comunicación y relación más fluida entre directivos y docentes, lo que sin duda alguna influirá en la optimización desempeño laboral

3. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de lealtad hacia la institución.

CONCLUSIONES

Luego de aplicar la propuesta como una herramienta para iniciar el proceso de transformación, concientización y cambio en el devenir de la mejora constante del clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente se puede aseverar lo siguiente:

1. El personal docente y administrativo considera la propuesta como una herramienta útil que permite la

sensibilización y reconocimiento de las limitaciones existentes en el clima organizacional en el que se encuentran inmersos a fin de mejorar el desempeño laboral

2. Los asistentes a los talleres comprendieron que tener una comunicación efectiva, armónica, respetuosa y más fluida entre el personal directivo y docente influirá en la optimización del desempeño laboral.
3. Desarrollar sus actividades en el quehacer diario en un clima positivo propicia mayor motivación y productividad, aumento del compromiso, sentido de pertenencia y lealtad a la institución.

Recomendaciones al Personal Directivo:

1. Conocer las necesidades del personal docente, tratar de solventarlas y ofrecer un ambiente que aumente los niveles de esfuerzo en el trabajo.
2. Mostrar mayor confianza y respeto por el trabajo del personal, además de escuchar y considerar sus ideas y opiniones.
3. Incentivar al personal a participar en la toma de decisiones de la institución, creando mayor responsabilidad en sus puestos de trabajo.

Al Personal Docente:

1. Mejorar las relaciones interpersonales que generen un buen ambiente de trabajo.
2. Permitir el intercambio de ideas y opiniones basadas en el respeto.
3. Mejorar las habilidades personales y profesionales a través de la formación permanente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F., 2012. *El proyecto de investigación*. Caracas - Venezuela: Editorial Episteme.

Baguer, A., 2009. *Las diez erres en la dirección de personas*. España: Editorial ESIC.

Briones, G., 1998. *Métodos y técnicas avanzadas en investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales*. Bogotá: Editorial universitaria de Colombia.

Brunet, L. 2004. *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Chiavenato, I. 1990. *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.

Chiavenato, I. 2002. *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw-Hill

Chiavenato, I. 2005. *Administración de recursos humanos*. Editorial Mac Graw Hill. México.

Díaz, A. 2004. *Las empresas españolas, a la cola de Europa en formación y desarrollo según sus empleados*. Recuperado el 20 de marzo de 2006, de http://www.haprendemas.com/Noticias/html/n363_F25012004.HTML.

Flames A., 2012. *Trabajo de grado cuantitativo y cualitativo*. Orientación para la presentación de los trabajos de grado. Dirección general de promoción y divulgación de saberes coordinación de ediciones y publicaciones / Imprenta UBV.

Gonzales, L., 2014, *Estrategias para mejorar el clima organizacional como factor determinante en la eficiencia del personal que labora en los tribunales del Estado Carabobo*. Trabajo de grado para optar al título de Maestría en administración de empresas mención: Gerencia. Universidad de Carabobo. Naguanagua- Venezuela.

Heredia 2014. *“El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral”*. Trabajo de grado para optar al título de Maestría en Orientación y Asesoramiento. Universidad de Carabobo. Naguanagua – Venezuela.

Malpica A., 2015. *Manejo de conflicto del gerente educativo y su incidencia en la satisfacción laboral del docente*. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo. Naguanagua-Venezuela.

Parella, S., Martins, F. 2010. *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.

Tamayo, T. y Tamayo, M. 2009. *El proceso de la investigación*. México: LIMUSA

Universidad Pedagógica Experimental Libertador 2008. *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: FEDUPEL.

MODELO GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA DIÓCESIS DE SAN CARLOS COJEDES

(MANAGEMENT MODEL FOR THE IMPROVEMENT OF THE ADMINISTRATIVE AREA IN THE DIOCESE OF SAN CARLOS COJEDES)

Annys Nohemi Pérez Páez

Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia General (UNELLEZ). Licenciada en Contaduría Pública (UNELLEZ). Venezuela. annys.nohemi.perez27@gmail.com

Antonio Luis Flores Diaz

Doctor en Gerencia Avanzada (UFT). Magister Scientiarum en Administración Mención Gerencia General (UNELLEZ). Licenciado en Administración Mención Informática (UNESR). T.S.U. en Informática (IUTEPAL – IUTEJ). Docente ordinario a Dedicación Exclusiva con la Categoría de Titular (UNELLEZ). Venezuela. aluisfd@gmail.com

Recibido: 26/03/19 **Admitido:** 12/06/19

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue desarrollar un modelo gerencial para el mejoramiento del área administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes. Fue una investigación de nivel descriptivo, con un diseño de campo bajo la modalidad de proyecto factible. La técnica de recolección de la información utilizado fue la encuesta y como instrumento el cuestionario contentivo de 12 ítems de tipo dicotómicos, con alternativas de respuestas: sí y no; la validez del instrumento se realizó a partir del juicio de tres expertos y la confiabilidad a través de la prueba Kuder Richardson (20), arrojando como resultado de 0,69 que es confiable. Para presentar los resultados obtenidos se utilizó la estadística descriptiva porcentual, con el cálculo de frecuencias y porcentajes, los cuales se presentaron en tablas. Se pudo evidenciar un desconocimiento en torno a los modelos gerenciales, así como también la planificación estratégica, trayendo como consecuencia la toma de decisiones errónea, dando pie a la inexistencia de un control, seguimiento y evaluación de los objetivos planificados. El modelo desarrollado busca ofrecer a la alta gerencia las herramientas necesarias para un control adecuado del área administrativa de la Diócesis de San Carlos Cojedes.

Palabras Clave: modelo, gerencia, planificación, administración.

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a management model for the improvement of the administrative area in the Diocese of San Carlos Cojedes. It was a descriptive level investigation, with a field design under the feasible project modality. The technique for collecting the information used was the survey and as an instrument the questionnaire contained 12 items of dichotomous type, with alternative answers: yes and no; The validity of the instrument was based on the judgment of three experts and the reliability through the Kuder Richardson test (20), yielding as a result of 0.69 that is reliable. To present the results obtained, the percentage descriptive statistics was used, with the calculation of frequencies and percentages, which were presented in tables. A lack of knowledge about the management models could be evidenced, as well as the strategic planning, resulting in erroneous decision making, giving rise to the lack of control, monitoring and evaluation of the planned objectives. The developed model seeks to offer top management the necessary tools for an adequate control of the administrative area of the Diocese of San Carlos Cojedes.

Keywords: model, management, planning, administration.

INTRODUCCIÓN

La arte de la gerencia es un proceso que permite planificar, desarrollar y promover un entorno de trabajo en el que las personas logren mantener un trabajo en equipo que genere eficiencia y eficacia en las operaciones que realizan y garantice el cumplimiento de los objetivos propuestos. En consecuencia, ofrece la oportunidad de cumplir con el desarrollo vital de la empresa y cubrir su productividad. Desde este punto de vista, es viable comentar, que hoy en día las empresas se han sumergido en aspectos cada vez más formales que se abastecen de la globalización, y por lo tanto es esencial, que tengan estrategias, estructuras operativas y personales, que se adapta a estas realidades, para hacer frente a las posibles situaciones que surgen y garantizar de esta manera para tener éxito y mantener la eficiencia de su institución. Hoy en día, uno de los aspectos fundamentales e indispensables para el cumplimiento de los objetivos empresariales son las funciones administrativas consideradas de una gestión estratégica orientada hacia la consecución de metas de la toma de decisiones apropiadas para el desarrollo de negocio.

Por lo tanto, lo que se espera es generar una mayor eficiencia en la administración de los recursos, porque cada organización exige la eficacia de su estructura para garantizar el éxito en la prestación de servicios. Por lo tanto, se hace necesario disponer de capital humano que posea conocimiento y experiencia en procesos

administrativos y gerenciales y al mismo tiempo sea capaz de generar estrategias vinculadas al cumplimiento de las metas y objetivos de las instituciones, orientado hacia el fortalecimiento de los canales de la empresa y al mismo tiempo garantizar el clima organizativo, creando así un ambiente que generará una empresa exitosa.

En este orden de ideas, Hurtado (2008), resalta que dentro de la administración existen diversas teorías entre ellas la organización formal con énfasis en la distribución de tareas, la cual destaca la creación de una estructura que determine las jerarquías necesarias y agrupación de actividades, con el fin de simplificar las funciones dentro de una organización.

Desde esta perspectiva, una herramienta indispensable para enfrentar los desafíos es la de proponer modelos gerenciales que permitan mejorar la gestión de cualquier área en especial de la administrativa la cual será la que garantizará el éxito y productividad de la institución, partiendo de esto, se toma en consideración el caso del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes.

Cabe destacar que a pesar de ser una unidad encargada del manejo de los recursos financieros que posee la unidad administrativa los cuales están destinados al pago oportuno de sueldos, salarios y la realización de gastos pertinentes los cuales se incurren por compras de materiales y equipos, mantenimiento de

equipos e infraestructura. Por lo que se ha evidenciado problemas con el manejo y control del área de caja ya que no poseen un sistema que permita conocer de manera rápida eficaz lo que entra y lo que sale.

Igual se observó la falta de un sistema automatizado ya que todo lo hacen de forma manual, y por ende las operaciones administrativas y contables no se hacen a tiempo ni de manera eficaz. Dentro de este marco se puede entender la necesidad que tiene toda organización moderna, entre ellas las instituciones de servicio público, de disponer de recursos capacitados como meta prioritaria en sus planes organizacionales con unas competencias altamente desarrolladas que les permita avanzar al mismo ritmo que los cambios científicos y tecnológicos, lo cual contribuye a incrementar la productividad de la organización. Lo que ayudara notablemente en la eficacia y entrega oportuna de recaudos y una gestión eficaz.

Partiendo de lo anterior surge la presente investigación, en aras de promover acciones orientadas hacia el mejoramiento de la gestión y de esta manera garantizar el manejo eficaz en el aspecto administrativo y contable de la institución, surgiendo así las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuál es la situación actual en materia de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes? ¿Cuáles son los factores que interviene en los procesos

gerenciales para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes? ¿Cómo será el diseño de un modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes? ¿Cómo se puede aplicar el modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes? ¿Qué instrumento permitirá valorar el modelo gerencial aplicado en el área Administrativa de la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Desarrollar un modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual en materia de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

Determinar los factores que interviene en los procesos gerenciales para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

Diseñar un modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

Aplicar el modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

Valorar el modelo gerencial aplicado en el área Administrativa de la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Gerencia

Según Koontz (1999) citado por Flores (2016), determina que:

La gerencia debe estar inmersa en los siguientes principios administrativos, como lo son:

Planeación: Procedimientos, Presupuestos, programas, políticas, estrategias, objetivos y propósitos.

Organización: División del trabajo
Descripción de Funciones
Departamentalización y
Jerarquización.

Dirección o ejecución: Supervisión, comunicación, motivación e integración.

Control: Retroalimentación, corrección, medición. (p.15).

La ciencia gerencial dispone de unos elementos como los expuestos anteriormente, para establecer el rumbo a seguir promovido en la planificación, como actividad inicial de todo proceso gerencial inclinado a la ejecución de metas, planes, programas, proyectos, al contribuir con la misión, visión y concebir los objetivos estratégicos; la organización, permite conocer cuáles deben ser las áreas necesarias para las operaciones cotidianas, así como también, los organigramas junto con las funciones que serán atendidas por el personal a

ser contratado; la dirección por su parte, ayuda a guiar las actividades de toda la organización apoyado de la motivación; el control determina la efectividad en el cumplimiento de los objetivos, a su vez verifica las desviaciones presentes para corregir las fallas generales (Flores, oc. cit., p. 15)

Modelos Gerenciales

Rojas (2010), los modelos gerenciales son estrategias de gestión operativa de Management que se utilizan para direccionar el sistema estratégico de una empresa u organización. Se originan en las diferentes escuelas de pensamiento administrativo tanto clásicas como de última generación. Las escuelas de administración no necesariamente constituyen modelos de gerencia así como tampoco los modelos de Management se convierten en escuelas de pensamiento. Preferimos resolver este posible dilema, afirmando que los modelos gerenciales hacen parte de las estrategias que las empresas adoptan con el propósito de promover, mantener o impulsar su efectividad de gestión.

Planificación Estratégica

Actualmente, dentro del campo de las ciencias sociales, los estudios de las ciencias administrativas y gerenciales, se debaten entre las tendencias de quienes pincelan a las organizaciones en su función conductora eficiente, y otras que abogan por profundizar el estudio más riguroso y científico de la misma, como fenómeno complejo del sistema social. El

conjunto de cambios y transformaciones ocurridas en todos los campos de acción humana en años recientes, han conformado un escenario de actuación para las organizaciones, enmarcadas en el paradigma de la planificación estratégica; bajo esta concepción, Gómez (2015), explica que:

Las empresas se aproximan a una nueva forma de pensar la realidad, a la edificación de conocimientos integrales, con una estructura que permite la interrelación entre el sistema y el entorno mediante los elementos que lo constituyen; no es más que direccionarse hacia procesos en red y hacia la lógica configuracional del pensamiento estratégico (p.24).

Con base a ello, es posible deducir que toda organización es compleja y multidimensional, y que la planificación estratégica se enmarca en un estilo de dirección denominado dirección estratégica y según lo reseñado por Gómez (ob.cit.) “consiste en la instrumentalización técnica y racional de un proyecto gerencial de organización, mediante la cual se toman decisiones en la dirección de resultados esperados y que conforman lo que la organización quiere alcanzar” (p.19), también se puede decir: que “es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones” (p.20).

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio tuvo un carácter descriptivo que según Hurtado (2012), “...tiene como objetivo obtener una caracterización del evento de

estudio, detallar sus cualidades dentro de un contexto particular.” (p. 246). Al respecto Arias (2012), define que la investigación descriptiva consiste en la:

Caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p.24).

Igualmente, la investigación se llevó a cabo como un estudio de campo, que de acuerdo a Arias (ob. cit.) consiste en, “La recolección de datos tomados directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin controlar variable alguna” (p.67). Los datos se tomaron directamente de la realidad de los sujetos de estudio personal de la Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes.

El diseño representa la estrategia a cumplir para desarrollar la investigación, contiene de una manera estructural y funcional cada etapa del proceso y depende del tipo de investigación seleccionado. El diseño de la presente investigación, se clasifica como no experimental, debido a que sólo describe la situación actual de la institución, y se propone un modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes, sin pretender cambiar o modificar la realidad existente en la organización; sino que se estudie tal como se presenta.

La investigación se planteó bajo la modalidad de Proyecto Factible, que según La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010), establece que:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (p.7)

Generando de esta forma el desarrollo de un modelo gerencial para el mejoramiento de la gestión del área de caja de la Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes, en este sentido se trabajó con la estructura investigativa en tres (3) fases: diagnóstica, factibilidad, y diseño del modelo.

Población y Muestra

La población según Palella y Martins (2006), se define como:

un conjunto finito o infinito de elementos como personas o cosas, pertinentes a una investigación y que generalmente pueden ser inaccesibles (p.115)

La población de la presente investigación estuvo conformada por 5 empleados de la unidad administrativa de la Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes estado Cojedes, hay que señalar que por tratarse de una población pequeña no se procedió a seleccionar muestra y todo el personal fue tomado para la aplicación del instrumento. En este sentido se presenta una muestra censal, a lo que Carrasco citado por Tamayo y Tamayo (2010), consideró que: “En ocasiones resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, realizándose lo que se denomina un censo, es decir, el estudio de todos los elementos que componen la población” (p.56).

Técnica e Instrumentos de Recolección de

Tabla 4. Dimensión: Modelo Gerencial

| N° Ítem | SI | % | NO | % | Total Personas Encuestadas | Total Porcentaje |
|------------|----|------------|----|------------|----------------------------|------------------|
| | | | | | | |
| 2 | 1 | 3% | 4 | 11% | 5 | 14,29% |
| 3 | 1 | 3% | 4 | 11% | 5 | 14,29% |
| 4 | 3 | 9% | 2 | 6% | 5 | 14,29% |
| 5 | 0 | 0% | 5 | 14% | 5 | 14,29% |
| 6 | 4 | 11% | 1 | 3% | 5 | 14,29% |
| 7 | 2 | 6% | 3 | 9% | 5 | 14,29% |
| | | 34% | | 66% | | 100,00% |

Fuente: Pérez, Flores (2019).

El conjunto de unidades de la que se desea obtener información y sobre lo que se va a generar soluciones. La población puede ser definida como

Datos

Para Palella y Martins. (ob. cit.), las técnicas de recolección de datos “son las distintas

formas o manera de obtener la información” (p.72). Por consiguiente, la técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento un cuestionario el cual constó de doce (12) ítems, con dos opciones de respuesta (Si__, No__).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A la luz de los totales promediados obtenidos para esta dimensión, se puede afirmar que la mayoría de los participantes en la investigación, declinaron sus tendencias hacia la opción del no correspondiendo esta a 66% de la muestra objeto de estudio, mientras que solo 34% seleccionó la alternativa si, dejando en evidencia estos datos que dentro de la Diócesis de San Carlos hay desconocimiento sobre lo que son los modelos gerenciales y la planificación estratégica, generando como consecuencia, una toma de decisiones no acertada, sin un seguimiento, control y evaluación de los planes y el cumplimiento de los objetivos establecidos, lo que ha afectado el buen desempeño y la garantía para el avance de los procesos operativos y administrativos de la misma. De lo ya mencionado, surge la presente iniciativa, en la cual se desarrolla un modelo gerencial, orientado a mostrar actividades que permitan modificar la situación visualizada a partir del diagnóstico, dichas acciones se basan en los resultados del instrumento aplicado.

Objetivos del Modelo

Objetivo General

Contar con un modelo gerencial que permita mejorar el área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes.

Objetivos Específicos

Determinar los procesos que se desarrollan en el área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes.

Impartir conocimiento teórico – prácticos sobre la planificación estratégica como modelo gerencial en las organizaciones.

Facilitar estrategias sobre el manejo del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos Cojedes.

Desarrollar en conjunto con los empleados de la Diócesis de San Carlos estado Cojedes un modelo gerencial para el manejo del área administrativa.

Estructura de la Propuesta

Fase I: Determinar los procesos que se desarrollan en el área administrativa de la Diócesis de San Carlos estado Cojedes.

a) Realizar un diagnóstico en el área Administrativa en la Diócesis de San Carlos estado Cojedes, para comprender el proceso administrativo realizado.

Fase II: Impartir conocimiento teórico – prácticos sobre la planificación estratégica como modelo gerencial en las organizaciones.

a) Desarrollar un taller teórico sobre modelos gerenciales y planificación estratégica.

b) Generar mesas de trabajo con los empleados del área Administrativa en la Diócesis de San Carlos estado Cojedes para

compartir los modelos gerenciales desarrollados en la misma.

Fase III: Facilitar estrategias sobre el manejo del área administrativa de la Diócesis de San Carlos estado Cojedes.

a) Taller sobre procesos administrativos – contables

b) Taller sobre la importancia del área de caja en las instituciones

c) Taller sobre el manejo del área de caja.

Fase IV: Desarrollar en conjunto con los empleados de la Diócesis de San Carlos estado Cojedes, un modelo gerencial para el manejo del área administrativa.

a) Elaboración de un modelo gerencial para el manejo del área administrativa en la Diócesis de San Carlos estado Cojedes.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió conocer algunas fallas que se han venido presentando en el área Administrativa en la Diócesis de San Carlos estado Cojedes, para lo cual se generó un modelo con la finalidad de revertir esta situación y brindar las herramientas necesarias para que estos puedan mejorar el manejo administrativo, para así garantizar la operatividad de la institución y de esa forma beneficiar tanto al personal como a toda la población del estado Cojedes, que se vincula con esta a partir de la administración de su función. Es por ello, que tomando en consideración todo lo antes planteado se puede recomendar la presentación a las autoridades de

la institución de los resultados vistos en la presente investigación, con la finalidad de tomar acciones sobre las fallas diagnosticadas, trabajar en conjunto con el personal administrativo de la institución para la optimización de los procesos afectadas, y la ejecución constante del modelo desarrollado, para lograr la consecución de las metas y objetivos estratégicos priorizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F. 2012. *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* 5ª Ed. Editorial Espíteme, Caracas, Venezuela. Pp. 16 – 67.
- Carrasco, M. 2014. *Competencias presentes y requeridas por funciones gerenciales ante las nuevas realidades empresariales.* [Documento en línea] En: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300006 [Consulta: Septiembre 18, 2017]
- Flores, A. 2016. *La Gestión de las TIC's en las PYMEs Venezolanas, Teoría aproximativa a su vinculación.* Publicación del área de Postgrado de la UNELLEZ. Serie Investigación. Nro. 8. Venezuela. [Libro en Línea] disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1AOcZRxZ86ACNGISzDeRrBrZmdd0dnCV5/view> Consultado el: 05 de enero de 2019.
- Gómez, F. 2015. *Gerencia Estratégica.* [Documento en línea] En: <https://juliangiraldowordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/> [Consulta: Enero 19, 2017]
- Hurtado, D. 2008. *Principios de la Administración.* Argentina: ITM. Pp. 47
- Hurtado J. 2012. *Metodología de la Investigación.* Guía para la comprensión holística de la ciencia. Ciea-Sypal. Cuarta

Edición. Quirón Ediciones, Bogotá, Colombia. Pp. 246.

Koontz, J. y Wihrich, K. 1999. *Automatización organizacional*. México: McGraw Hill Ediciones.

Parella, S. y Martins, F. 2006. *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2ª Ed. Fondo Editorial de Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas, Venezuela. Pp. 52 – 115.

Rojas, F. 2010. *Proceso de Gerencia Estratégica*. [Documento en línea] En: http://www.degerencia.com/articulo/proceso_de_gerencia_estrategica. [Consulta: Agosto 19, 2017] Pp. 12-13

Tamayo, M. y Tamayo, M. 2006. *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial McGraw Hill, México D.F, México. Pp. 56.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 2010. *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. FEDEUPEL, Caracas, Venezuela. Pp. 17

LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA EN LA CONSECUCIÓN DE LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS EN LA UNELLEZ SAN CARLOS

(OPERATIONAL PLANNING IN THE ACHIEVEMENT OF BUDGETARY RESOURCES AT UNELLEZ SAN CARLOS)

Luz Estela Aguilar Aular

Licenciada en Contaduría Pública (UNA). Magister Scientiarum en Gerencia Pública (UNELLEZ).
Venezuela. luzestela170366@gmail.com

Eduardo Alfonso Merchán Bastidas

Ingeniero Electricista (ULA). Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional.
(UNELLEZ). eduardomerchanbast@gmail.com

Recibido: 28/03/19 **Admitido:** 08/06/19

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo generar un Modelo de Planificación Operativa destinado a la consecución de Recursos Presupuestarios, en la UNELLEZ San Carlos. Se define como una investigación con enfoque cuantitativo en la modalidad de estudio de campo, con diseño no experimental y nivel descriptivo orientada a derivar una propuesta aplicada y evaluada. La muestra es de veintinueve (29) funcionarios de la universidad. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, validado a través del juicio de expertos y se calculó su confiabilidad por el método Kuder Richardson. Se considera como principal conclusión la elaboración de un plan de formación y capacitación permanente aplicado a los miembros de la estructura de cada proyecto donde incluya: actividades y funciones de cada unidad ejecutora, conocimiento de planificación, elaboración del presupuesto, seguimiento y control a la ejecución del POAI. Finalmente se plantea la propuesta del Modelo de Planificación Operativa destinado a la consecución de Recursos Presupuestarios, en la UNELLEZ San Carlos; Etapa 1: Talleres de formación y sensibilización. Etapa 2: Asesoría y acompañamiento (coaching organizacional). Etapa 3: Establecimiento de estrategias de comunicación fluida. Etapa 4: Estrategias de supervisión y acompañamiento (coaching organizacional). Etapa 5: Acompañamiento para la evaluación conjunta del POA.

Palabras clave: Planificación, operativa, recursos, universidad.

ABSTRACT

The objective of the research is to generate an Operational Planning Model aimed at achieving Budgetary Resources, at UNELLEZ San Carlos. It is defined as a research with a quantitative approach in the modality of field study, with a non-experimental design and a descriptive level aimed at deriving a proposal applied and evaluated. The sample is twenty-nine (29) university officials. A questionnaire was used as a data collection instrument, validated through expert judgment and its reliability was calculated by the Kuder Richardson method. The main conclusion is considered to be the elaboration of a training and permanent training plan applied to the members of the structure of each project, including: activities and functions of each executing unit, knowledge of planning, preparation of the budget, monitoring and control of execution of the POAI. Finally, the proposal of the Operational Planning Model aimed at the achievement of Budgetary Resources, in the UNELLEZ San Carlos; Stage 1: Training and awareness workshops. Stage 2: Counseling and support (organizational coaching). Stage 3: Establishment of fluid communication strategies. Stage 4: Supervision and support strategies (organizational coaching). Stage 5: Accompaniment for the joint evaluation of the POA.

Key words: Planning, operational, resources, university.

INTRODUCCIÓN

En el año 2006 se implementó en Venezuela para las Instituciones de Educación Universitaria una nueva forma de planificar las actividades académicas y presupuestar los recursos respectivos. Nace entonces la técnica de la planificación por proyectos, la cual busca establecer una mejor vinculación entre el Plan Operativo Anual con el presupuesto asignado para cada institución.

Bajo este esquema, surge la estructura Plan Presupuesto integrada por proyectos y acciones centralizadas. Esto trajo como consecuencia nuevos procesos y distintos modos de ver la academia, obligando a las instituciones de educación universitaria a repensar sus estructuras organizacionales actuales y adecuar sus funciones tradicionales a la innovadora técnica del presupuesto por proyectos. Es decir, que se debe tomar la decisión de concebir las carreras de Pregrado y Postgrado como Proyectos, y no como se venía haciendo hasta entonces, bajo la técnica del presupuesto por programa. De igual modo, las funciones de apoyo a estos procesos medulares, relativos al bienestar estudiantil, bibliotecas, laboratorios, transporte, planta física, entre otras, deben organizarse de forma tal, que permita la vinculación directa entre lo planificado, lo ejecutado y los recursos económicos asignados, pero bajo el esquema de proyectos.

Cierto es, que algunos proyectos contenidos en la estructura Plan –Presupuesto,

implementada por la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) y la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE), son de difícil concepción, especialmente en lo que respecta al objetivo del proyecto, la meta física, la meta financiera y las acciones específicas de cada uno. El inconveniente está, en que un solo proyecto involucra diversas actividades o servicios, tan diversos entre sí, que dificulta notablemente su gestión o manejo operativo.

Surge además la necesidad de orientar los proyectos al crecimiento institucional, territorial y del país. Para ello, se enmarca la nueva Estructura Plan Presupuesto dentro de los lineamientos del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación “Simón Bolívar”. Esta idea, se materializa mediante la vinculación de los objetivos históricos, objetivos estratégicos y objetivos generales de cada proyecto con el Plan de la Nación. Lo que trae como consecuencia, desde la perspectiva de la planificación, más dificultades para la gestión de cada proyecto y de los proyectos entre sí. Dentro de este contexto se inserta la presente investigación que se plantea como objetivo general: Generar un Modelo de Planificación Operativa destinado a la consecución de Recursos Presupuestarios, en la UNELLEZ San Carlos estado Cojedes.

Planteamiento del Problema

A nivel mundial en países como Francia, Argentina y España la planificación organizacional ha jugado un papel importante,

ya que el propósito es garantizar que se logren los resultados previstos y esto solo es posible a través de la eficiencia de la misma. En los actuales momentos, de acuerdo a Montecarlos (2011), “se ha venido destacando la importancia de la planificación en estrategias o pasos que de una u otra forma proveen la ejecución de los planes de las actividades futuras” (p.48).

Dentro de este orden de ideas, se enfoca un nuevo modelo que constituye una concepción fundamentada en la planificación, la cual plantea para los gerentes, un cambio de paradigma. En este cambio, la planificación recibe un impacto directo que exige métodos y procedimientos de trabajo arraigados por años y que deben ser situados por nuevos paradigmas que aun no tienen una definición final, ya que son esquemas en desarrollo que se experimentan en función de las situaciones de un entorno tradicional resistente a las innovaciones que exige la sociedad actual.

Desde esta perspectiva, la planificación ha existido desde siempre, con una larga tradición en diversas áreas de las organizaciones, orientada hasta ahora hacia la diagnosis y programación para el futuro inmediato. Por lo cual, se presenta la planificación operativa, como instrumento de gobierno, empleada en las sociedades civilizadas, para concretar el cumplimiento de objetivos diseñados en las instituciones establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular (LOPPP, 2010).

Todo ello, lleva a destacar que en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, (UNELLEZ), Vicerrectorado de infraestructura y procesos industriales (VIPI) San Carlos, se formulan planes de desarrollo para responder a los objetivos relevantes, en correspondencia con lineamientos nacionales. Tales planes se descomponen en proyectos estratégicos y estos a su vez en acciones específicas que se constituyen en insumos básicos para formular los planes operativos de la institución.

Sin embargo, la UNELLEZ desde su intervención (2001), ha venido presentando debilidades con respecto a la formulación del plan operativo anual institucional (POAI), en la asignación y distribución del presupuesto, en función a lo programado en el POAI, además de que no existe vinculación entre la unidad de presupuesto y planificación para la elaboración del plan presupuesto y del POAI, cada una trabaja por separado y el presupuesto no se corresponde con la programación y ejecución de metas físicas, aunado a esto la poca participación de las unidades ejecutoras (programas académicos y unidades centralizadas) en los procesos de obtención de información; dado que los responsables no han entendido la importancia de elaborar una propuesta que sirva de guía, aun cuando de ello depende la proyección de la organización para brindar beneficios a la comunidad universitaria y materializar la transformación de carencias en

bienes para el funcionamiento efectivo y eficiente de la institución en pro de la formación de profesionales competitivos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Generar un Modelo de Planificación Operativa destinado a la consecución de Recursos Presupuestarios, en la UNELLEZ San Carlos estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la planificación operativa en la UNELLEZ San Carlos.
- Identificar los mecanismos que se utiliza en la UNELLEZ San Carlos para el proceso de planificación de los recursos presupuestarios.
- Describir los beneficios que aportaría la aplicación de la planificación operativa anual para el presupuesto de la UNELLEZ San Carlos.
- Aplicar el modelo propuesto de planificación operativa en la UNELLEZ San Carlos.
- Evaluar el modelo propuesto de planificación operativa en la UNELLEZ San Carlos.

MATERIALES Y MÉTODOS

De acuerdo al propósito, el estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo en la modalidad de estudio de campo, con diseño no experimental y nivel descriptivo orientada a

derivar una propuesta. Respecto a la investigación cuantitativa, Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. (2010), refiere “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4). En el caso de la presente investigación, la población estuvo representada por las unidades ejecutoras de presupuesto de la UNELLEZ, estos son: los programas académicos, jefes de subprogramas, coordinadores de oficina, vicerrector de área y el personal de la oficina de planificación y evaluación Institucional, siendo en total veintinueve (29) personas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos se presentan mediante el análisis de cada una de las respuestas a los ítems del cuestionario aplicado con el fin de visualizar de forma integral los resultados obtenidos, para su mejor comprensión e interpretación. Con el objetivo de obtener las conclusiones acerca del estudio realizado, se presentan a través de tablas que muestran la frecuencia absoluta de las respuestas; además de una interpretación analítica de los datos.

De acuerdo a la encuesta con 14 ítems practicada a los responsables de las unidades ejecutoras de presupuesto de la UNELLEZ: jefes de los programas académicos, jefes de

subprogramas, coordinadores de oficina, vicerrector de área y el personal de la oficina de planificación y evaluación Institucional, siendo en total veintinueve (29) personas, se obtuvieron resultados significativos que justifican plenamente la investigación porque demuestra que casi la mitad de la institución objeto de estudio no cumplen con elaborar su plan operativo, lo cual muestra no solamente debilidades de planificación sino además de organización, ejecución y control de las autoridades universitarias al respecto. Además de ello; se determina que se olvida que día a día las necesidades de formación son más importantes y ya no basta con haberse formado en una determinada profesión, también es esencial actualizar y profundizar en los conocimientos adquiridos de forma continuada, especialmente en el área de planificación operativa, en el caso de la UNELLEZ VIPI.

La Propuesta

Justificación

La propuesta de Desarrollar un Modelo de Planificación Operativa destinado a la consecución de Recursos Presupuestarios, en la UNELLEZ San Carlos estado Cojedes presentada, permite el fortalecimiento de la cultura de la planificación, permitiendo definir prioridades de desarrollo para orientar la aplicación racional de recursos, esto llevará desde el punto de vista institucional, a la práctica de estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos alcanzables en un periodo

determinado en la UNELLEZ San Carlos. Todo ello, con la finalidad de proporcionar herramientas para un ordenamiento lógico de las acciones a realizar las dependencias, tanto académicas como administrativas de la institución.

Partiendo de la concientización de los servidores públicos responsables de la elaboración del POA, pasando por la formación de dichos servidores antes del diseño del POA, el acompañamiento mediante comunicación fluida durante su elaboración, la supervisión de lo planeado y la evaluación del POA, se asegura la calidad y eficiencia de la planificación operativa en la UNELLEZ VIPI que coadyuva en la ejecución transparente y responsable de los recursos que el Estado asigna a las universidades para beneficio de los estudiantes y comunidad unellista.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

El método de trabajo propuesto está basado en experiencias relevantes e instrumentos desarrollados directamente por los proyectos como parte de las actividades de asistencia técnica. El método y los instrumentos han sido adaptados, a fin de que puedan servir de referencia a cualquier proyecto que esté por iniciar operaciones o que estando en ejecución desee realizar un ejercicio de esta naturaleza.

El método de trabajo recomendado para realizar la planificación operativa consta de cinco etapas que comprenden:

Etapas 1: Talleres de formación y sensibilización, para aclarar dudas a los servidores públicos responsables antes de la elaboración del POA y para concientizarlos sobre la importancia de su labor.

Etapas 2: Asesoría y acompañamiento (coaching organizacional) a los servidores públicos responsables durante la elaboración del POA.

Etapas 3: Establecimiento de estrategias de comunicación fluida con los servidores públicos responsables de la elaboración del POA y sus supervisores inmediatos y responsables de la ejecución del presupuesto de la unidad, programa. Para ello se hizo uso de las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero también de comunicaciones escritas y verbales.

Etapas 4: Estrategias de supervisión y acompañamiento (coaching organizacional) de la ejecución del POA. De forma trimestral se realizó revisión conjunta, entre la investigadora y cada uno de los veintinueve (29) servidores responsables del POA en su oficina, de la ejecución en tiempo real de dicho plan, a fin de detectar fortalezas en el cumplimiento pero también debilidades o desviaciones de lo planeado para subsanarlo a tiempo.

Etapas 5: Acompañamiento a los servidores públicos responsables de la elaboración del POA para la evaluación conjunta del POA, una vez finalizado el período, generando así la

información para la retroalimentación necesaria de futuros planes y ajuste de estrategias.

CONCLUSIONES

- Se considera necesario la elaboración de un plan de formación y capacitación permanente aplicado a los miembros de la estructura de cada proyecto donde incluya: actividades y funciones de cada unidad ejecutora, conocimiento de planificación, elaboración del presupuesto, seguimiento y control a la ejecución del POA.
- Es importante reconocer que se evidenció en principio apatía por parte de los integrantes de las unidades ejecutoras de cada proyecto a participar de manera colectiva en la planificación y ejecución de las actividades del proyecto.
- Existía desconocimiento de las atribuciones de los responsables de proyecto lo cual limita la transmisión de las actividades y funciones con claridad a los miembros de cada proyecto con incidencia en el cumplimiento del POA.
- Se evidenció una cultura pobre en materia de rendición, lo cual puede incidir en la asignación presupuestaria, ya que si no se demuestra en que se gasta el dinero, pues se retarda la asignación del mismo.
- Se considera necesario adecuar la normativa de la UNELLEZ a las

exigencias del novedoso marco legal y del modelo de la democracia protagónica y participativa.

- Es de vital importancia presentar una nueva estructura organizativa de la UNELLEZ basada en la arquitectura de la técnica del presupuesto por proyectos (Proyectos de la Estructura - Plan Presupuesto (Parte Estratégica), Acciones Específicas, (Parte Táctica) Unidades Ejecutoras (Parte Operativa).
- Se considera urgente mediante la página web de la UNELLEZ todo el proceso de construcción del POA, Elaboración, presentación y aprobación final, elaborar y establecer los criterios para el cálculo y asignación presupuestaria, automatizar los pasos: elaboración, revisión y consolidación y ejecución del POA, publicar el presupuesto aprobado según: presupuesto ley, las insuficiencias presupuestarias, créditos adicionales, lo cual permitirá que la comunidad realice el seguimiento correspondiente.
- Se determinó los beneficios que aportaría la aplicación de la planificación operativa anual para el presupuesto de la UNELLEZ San Carlos, se pueden mencionar que es un instrumento de gobierno, empleado en las sociedades civilizadas, para concretar el

cumplimiento de objetivos diseñados en las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional 2010. Ley orgánica de la planificación pública y popular (2010). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.011, de fecha 21 de diciembre. Caracas Venezuela.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. 2010. Metodología de la investigación. (5^{ta}. Ed.). México: Editores McGRAW-HILL/INTERAMERICANA, S.A.
- Montecarlos, C. 2011. Las Organizaciones. (1^a Ed.). España: Editorial Helder.
- Oficina Nacional de Presupuesto. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.onapre.gob.ve/index.php/publicaciones/descargas/viewcategory/19-instructivos>[Consulta: junio 23, 2014].
- Venezuela. 2010. Ley Orgánica de Planificación Pública y Popular. Gaceta Oficial N° 6.011 Extraordinario del 21 de diciembre de 2010, Caracas.

MODELO DE CONTROL INTERNO COMO ESTRATEGIA OPERATIVA PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DESARROLLOS HIDRÁULICOS DEL ESTADO COJEDES

INTERNAL CONTROL MODEL AS A STRATEGY TO OPTIMIZE OPERATIVE COMPANY ADMINISTRATIVE DEVELOPMENTS STATE HYDRAULIC COJEDES

Luis Reyes

Doctor en Gerencia (UNY). Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia General (UNELLEZ). Especialista en Alta Gerencia Turística (CUHELAV). Licenciado en Administración mención Informática (UNESR). Facilitador Coaching (UJAP). Profesor Instructor, adscrito al Programa Ciencias Sociales y Jurídicas de la UNELLEZ VIPI. Venezuela. luisreyesmora@gmail.com
luisreyesmora@gmail.com

Geila González

Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia General (UNELLEZ). Licenciado en Administración mención Informática (UNESR). Profesora Instructor, adscrita al Programa Ciencias Sociales y Jurídicas de la UNELLEZ VIPI. Venezuela. geila.gonzalez20@gmail.com

Recibido: 24/03/19 **Admitido:** 20/06/19

RESUMEN

El propósito fundamental de la presente investigación es diseñar un Modelo de Control Interno como Estrategia Operativa para Optimizar la Gestión Administrativa de la Empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes, en virtud de que, presenta deficiencias en cuanto a la formalidad de dicho control, el cual debe ser continuo y permanente en la organización. Esta búsqueda contribuye positivamente en brindar la herramienta de gestión con basamentos teóricos que ayuden a gerentes a perder características empíricas, la implementación de políticas de control va a contribuir al diseño de la estructura de gestión más eficiente, la cual es el objetivo principal de esta investigación, cuya importancia radica en lograr la optimización del área operativa y administrativa de la institución. La metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo consiste en una investigación que se enmarca en la modalidad de estudio de campo, nivel descriptivo, diseño no experimental.

Palabras Claves: Control Interno, Optimización, Procesos Administrativos.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to design a Model of Internal Control and Operational Strategy to Optimize Administrative Management Company Cojedes State Water Development, under which is deficient in terms of formality of this check, which must be continuous and permanent organization. This search contributes positively to provide management tool with theoretical foundations that help managers to lose empirical characteristics, implementation of control policies will contribute to the design of more efficient management structure, which is the main objective of this research, whose importance lies in achieving the optimization of operational and administrative area of the institution. The methodology used for the development of this work is an investigation which is part of the type of field study, descriptive level, non-experimental design.

Keywords: Internal Control, Optimization, Administrative Processes.

INTRODUCCIÓN

La transformación ocurrida en el mundo de los negocios en los últimos años, ha hecho necesario la búsqueda y aplicación de nuevos y eficientes modelos de gestión que le permitan medir el desempeño institucional, así como obtener mejoras sustanciales y sostenidas en resultados operacionales y financieros. En este sentido, las entidades públicas están orientadas a prestar un servicio óptimo, y la legitimidad del mismo se sustenta en la efectividad y calidad del mismo, por tal motivo, necesitan gestiones eficaces y responsables que permitan el equilibrio administrativo y conlleven al logro de resultados positivos. (Tripier, 2008; p. 10).

Dentro de este marco, en el país el actual escenario demanda mayor integración entre eficiencia tecnológica y sostenibilidad económica, por lo que se hace vital para cualquier organización tener y mantener sistemas de control interno, con la finalidad de optimizar y obtener el control riguroso de todas las actividades que realiza la empresa. Por consiguiente, la experiencia a nivel gerencial muestra que los planes fracasan por falta de aplicación, lo que expresado de otra manera significa escasez o nulo control de gestión en la administración. Por tal motivo, la gestión administrativa plantea nuevas formas y esquemas de aplicación a la teoría administrativa.

En atención a lo expuesto, la gestión administrativa es la herramienta de desarrollo empresarial que permite evaluar el grado de eficiencia y eficacia con el cual, los recursos humanos están cumpliendo la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución y el control de objetivos trazados por la alta gerencia. Todo esto con el propósito de corregir deficiencias que pudieran existir, tener un mejoramiento continuo, optimizar la productividad y mejorar la utilización de recursos disponibles, conforme a procedimientos, normas y políticas de una administración idónea. (Weston, 2001; p. 92).

Planteamiento del Problema

En el mundo globalizado, son muchas las estrategias definidas en el ámbito empresarial, destinadas a llevar el adecuado control de la gestión administrativa, lo que permite establecer el desarrollo más eficaz en la actividad que desempeñan, al dotarlas de una gran habilidad para evitar errores y carencia de información. Dada la necesidad de tener la información correcta en el momento oportuno, es indispensable que las distintas organizaciones bien sean públicas o privadas, manejen el control de gestión, puesto que, es vital el seguimiento y monitoreo de toda actividad que se desarrolle en la institución. (Martínez, 2006; p. 34).

En este sentido, el control interno es la expresión que se utiliza para describir toda medida adoptada por propietarios y directores de empresas o por administradores y gerentes para planificar, dirigir y controlar operaciones organizacionales bajo su responsabilidad. Por lo tanto el diseño, la implantación, el desarrollo, la revisión permanente y el fortalecimiento tanto de la auditoría, como del sistema de control interno en diferentes empresas, debe ser responsabilidad del representante legal o máximo directivo. Cada institución es responsable de establecer sus propias medidas que le ayuden al logro de operaciones eficientes, eficaces y económicas. (Lozano, 2000; p. 102).

Definitivamente, toda organización pública o privada, es dinámica y compleja, requiere de gran esfuerzo, armonizar la sinergia de diversos componentes entre los que se pueden citar, el recurso humano que es el más importante, recursos materiales, financieros, y de tecnología, todos ellos dispuestos a cumplir una función en ella. La interacción de estos componentes tanto en el ámbito interno como externo, tiende a crear relaciones simples en un principio que posteriormente evolucionarán hacia múltiples formas, a medida que la organización crece y se consolida.

Dentro de esta perspectiva, y específicamente en la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes, el control

interno de procesos y actividades cotidianas presenta debilidades, el actual control no contempla todo lo necesario para que cada área de la empresa alcance eficientemente el objetivo propuesto. De allí, que existan fallas, entre las que se pueden mencionar la segregación y supervisión de tareas, la cual determina el cumplimiento de metas dentro del tiempo estipulado por la gerencia quien es la que realiza la planificación y cálculo de cada uno de los servicios a prestar. Sucede pues que, los mecanismos internos de la organización no están orientados a garantizar la exactitud, cabalidad, veracidad y oportunidad de la información presupuestaria, financiera, administrativa y técnica, para así procurar la eficiencia, eficacia, de los procesos y operaciones institucionales, y el acatamiento de políticas establecidas por las máximas autoridades del organismo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un modelo de control interno como estrategia operativa para optimizar la gestión administrativa de la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las actuales políticas de control interno que se desarrollan en la

empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

- Determinar las deficiencias existentes en la gestión administrativa que se lleva a cabo en la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

- Desarrollar la propuesta del modelo de control interno que permita optimizar y coordinar efectivamente la gestión administrativa que se desarrollan en la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

- Evaluar los resultados de la puesta en marcha de la propuesta mediante la aplicación del modelo de control interno en la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

El Control Interno es una función esencialmente de la dirección superior, es un factor básico que opera de una u otra forma dentro de la administración de todo tipo de organización pública o privada; en este sentido, destaca según Alvarado (2006), lo siguiente:

El control interno constituye para la administración de las empresas el instrumento de gestión fundamental utilizado para lograr los objetivos planteados por la organización; en otras palabras permite conocer el cumplimiento de las normas, procedimientos, políticas, instrucciones, métodos y de cualquier otra medida tomada por la

administración en aras de alcanzar las metas y, por ende, los objetivos que se han propuesto. (p. 29).

En referencia, al segundo componente teórico en la cual se soporta la investigación, el enfoque de Gestión Administrativa se describe el grado al grado de eficiencia y de eficacia con el cual según (Volpentesta 2000; p.164), “Se están cumpliendo la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución del control de los objetivos trazados por la institución”.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se desarrolló como un estudio enmarcado en el paradigma cuantitativo, empleando de nivel descriptivo de campo, no experimental. En el mismo orden de ideas, esta técnica se aplicó a la totalidad del personal empleado que presta sus servicios en la Empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes, la cual comprende veintinueve (29) preguntas, evaluadas mediante la “Escala de Likert”, cuyo parámetros a utilizar son preguntas de alternativas múltiples. Siendo su validación mediante el juicio de expertos, y determinando la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, arrojando se obtuvo un 0.90 de Coeficiente; es decir, un alto grado de confiabilidad de los datos obtenidos. Se traslada la matriz de datos del estudio a una tabla estadística del Programa Computarizado Estadístico SPSS, donde la componen cuarenta

y ocho (48) funcionarios que hacen vida laboral en la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes, y veintinueve (29) ítems formulados en el cuestionario.

Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes no cuenta con sistemas y mecanismos de control interno que provean la información confiable, oportuna, actualizada acorde a las necesidades de la organización.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE

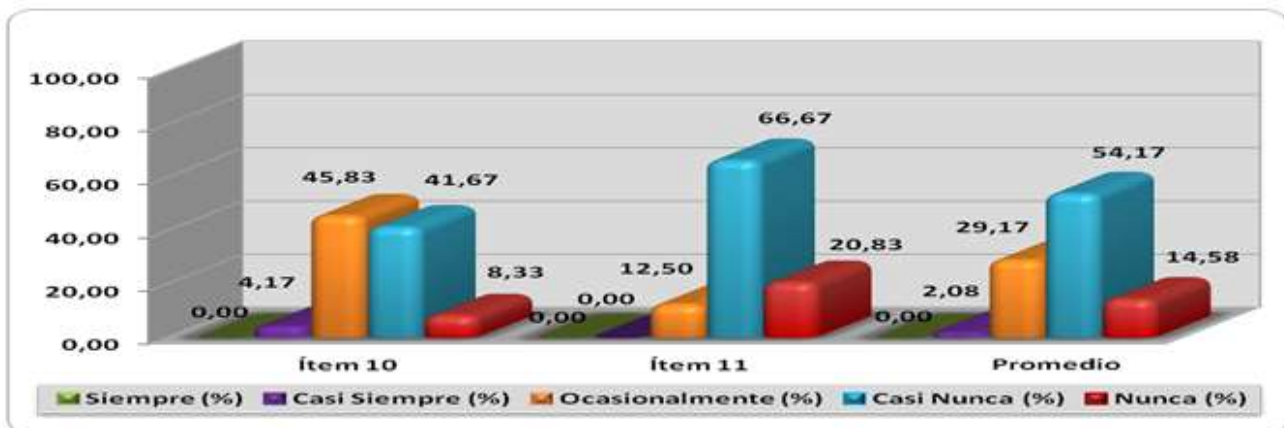


Gráfico 2. Auditoría Interna. Distribución de Frecuencia y Porcentaje del Indicador "Auditoría Interna" (Dimensión: Normas de Control).

Fuente: Cuestionario Aplicado. Elaboración Propia. (2018).



Distribución de Frecuencia y Porcentaje del Indicador "Políticas de Control" (Dimensión: Normas de Control).

Gráfico 1. Políticas de Control.

Fuente: Cuestionario Aplicado. Elaboración Propia. (2018).

RESULTADOS

Análisis de los Resultados del Instrumento Aplicado.

Como muestra el gráfico y la distribución de frecuencia el 70,83% opina que en la Empresa

De acuerdo a los resultados obtenidos se refleja que existe deficiencia en la aplicación de auditoría interna, En este sentido, la auditoría interna debe efectuar reingeniería y evaluación del sistema de control interno a fin

de evaluar la efectividad del mismo en distintos ámbitos.

La optimización no está fundamentada en la calidad y cantidad del servicio que es prestado de forma regular, de manera tal, que la cobertura no está siendo positiva, causando un descontento en la gran masa de usuarios.

La información indica que la institución al no contar con un manual de control interno, las personas que laboran en ella no pueden mantener una coordinación de los procesos, sin embargo, con sus propios medios y experiencia, tratan de mantener una sinergia empresarial.

Propuesta

Objetivo General

Proponer un modelo de control interno que logre optimizar la gestión administrativa con el fin de instaurar una cultura de control manteniendo la integridad, valores éticos y competencia del personal dentro de la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Proporcionar un sentido de dirección, para que los empleados al igual que la gerencia no entren en confusión y reaccionen ante los cambios del entorno con objetividad en función de un colectivo.

- Generar un ambiente de control interno que fortalezca las actuaciones de la empresa contribuyendo con una eficiente gestión administrativa.
- Brindar capacitación técnica a todos los empleados de la institución con el fin de que en todos los procesos de control interno se cumpla con la normativa administrativa y legal.

Modelo de Control Interno

Toda organización debe tener un conjunto de planes, métodos y procedimientos con el fin de asegurar que los registros contables correspondan con las operaciones de la empresa, y las actividades se desarrollen eficazmente de acuerdo con las políticas trazadas por la gerencia, en atención a las metas y objetivos previstos. En este sentido, según la Comisión de Normas de Control Interno de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), el control interno puede ser definido como el plan de organización, y el conjunto de planes, métodos, procedimientos y otras medidas de una institución, tendientes a ofrecer una garantía razonable de que se cumplan los siguientes objetivos principales:

- Promover operaciones metódicas, económicas, eficientes y eficaces, así como productos y servicios de la calidad esperada.

- Preservar al patrimonio de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades.
- Respetar las leyes y reglamentaciones, como también las directivas y estimular al mismo tiempo la adhesión de los integrantes de la organización a las políticas y objetivos de la misma.

Dentro de esta perspectiva, el presente modelo de control está basado en la metodología del denominado “Informe C.O.S.O.” sobre control interno, publicado en Estados Unidos en 1992, el cual surgió como una respuesta a las inquietudes que planteaban la diversidad de conceptos, definiciones e interpretaciones existentes en torno a la temática referida. El mismo plasma los resultados de la tarea realizada durante más de cinco años por el grupo de trabajo que la (Treadway Commission, National Commission on Fraudulent Financial Reporting) creó en Norte América en 1985 bajo la sigla C.O.S.O. (Committee of Sponsoring Organizations).

CONCLUSIONES

A continuación se puntualizan las conclusiones y recomendaciones pertinentes al caso de estudio, que permitan un desarrollo eficiente y eficaz de la organización en la implementación de una estructura de control interno en el área operativa.

▪ Tomando en cuenta los objetivos planteados en la investigación, es decir, una vez diagnosticada la situación a través de la recolección de datos, se pudo evidenciar la inexistencia de mecanismos de control interno que procuren el buen desenvolvimiento del proceso administrativo dentro de la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

▪ Finalmente, el mal funcionamiento se debe entre otros aspectos, a las fallas por el inadecuado control y aplicación de las políticas coherentes, ausencia de información actualizada y confiable, falta de unificación y coordinación de las labores del personal e incumplimiento de las normas por parte de algunos gerentes, así como de sus obligaciones y responsabilidades. Por todos estos aspectos antes mencionados, se concluyó que existe la necesidad de plantear políticas de control interno que permitan optimizar la gestión administrativas de la empresa Desarrollos Hidráulicos del Estado Cojedes.

Recomendaciones

▪ Se sugiere reorientar la cultura de control, creando los valores, códigos, normas y reglas que regulen la conducta del funcionario dentro de la institución, fijando un horizonte nuevo sobre la imagen institucional, e incorporándolo a nuevas innovaciones de conocimiento y tecnologías de punta.

- Se plantea entonces la creación de manuales de organización, de normas y procedimientos, así como de políticas que le permitan a la organización tener una estructura organizacional clara y definida, donde estén forjadas las directrices bajo las cuales se rigen las diferentes áreas que constituyen la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, V. 2006. *Auditoria Interna*. Tercera edición editorial Jurídicas Rincón C.A. Página 29.
- Lozano, J. 2000. *El Control Interno en la Contabilidad*. Segunda edición. Editorial Camejo Caracas Venezuela. Páginas 102 – 128.
- Martínez, M. 2006. *El Método MR Maximización de Resultados para la Pequeña Empresa de Servicios*. Primera edición editorial Grupo Norma Venezuela. Páginas 34 – 45.
- Tripier, B. 2008. *La Gerencia del Cambio y el Compromiso de la Gente*. Primera edición ediciones IESA Caracas Venezuela. Páginas 10 – 17.
- Volpentesta, J. 2000. *Organizaciones, Procedimientos y Estructuras*. Primera edición ediciones Fedupel Argentina. Página 164.
- Weston, F. 2001. *Fundamentos de Administración*. Segunda edición editorial Mc Graw Hill Interamericana editores S.A. México. Páginas 92 - 98.

APRENDIZAJE COLABORATIVO DESDE LOS DOCENTES CIBERNAUTAS EN EL DESARROLLO DE LA WEB 2.0

(COLLABORATIVE LEARNING FROM THE CIBERNAUTES TEACHERS IN THE DEVELOPMENT OF WEB 2.0)

Luis Fernando Guerrero Sequera

Maestrante en Investigación Educativa (UC). Lcdo. en Administración Mención Informática. Docente Instructor de la UNELLEZ - VIPI. San Carlos, Cojedes. Venezuela. luisfgs69@gmail.com

Recibido: 21/02/19 **Admitido:** 22/06/19

RESUMEN

El trabajo colaborativo constituye una base para diversas actividades que se desarrollan en la web, más aun cuando se realizan labores profesionales con el uso de las redes sociales, o bien de tipo académico en algún espacio, cuya estructura permite la construcción de un proyecto en común de manera virtual. Dado los cambios, en las tecnologías y su tendencia a la innovación constante, se impulsa el sentido humano para mejorar considerablemente sus destrezas y actitudes hacia una definición de un profesional ligado a la alta tecnología. A través del presente ensayo de carácter documental, se establece de manera reflexiva los elementos básicos que se consagran en el aprendizaje colaborativo, para el uso de la tecnología por parte de los docentes cibernautas en la Web 2.0, con vista a lograr una ampliación en las actividades de navegación y aprovechamiento de las aplicaciones y programas on-line hacia su crecimiento personal.

Palabras Claves: *Docente, TIC, Aprendizaje.*

ABSTRACT

Collaborative work is a basis for various activities that are developed on the web, even more so when professional work is done with the use of social networks, or academic type in some space, whose structure allows the construction of a common project in a virtual way. Given the changes in technologies and their tendency to constant innovation, the human sense is impelled to considerably improve their skills and attitudes towards a definition of a professional linked to high technology. Through the present essay of a documentary nature, the basic elements that are enshrined in collaborative learning are established in a reflexive manner, for the use of technology by cybernauts teachers in Web 2.0, with a view to achieving an expansion in the navigation activities and use of on-line applications and programs towards personal growth.

Key Words: *Teacher, ICT, Learning*

INTRODUCCIÓN

El desarrollo formativo de toda persona, inicia desde la niñez a través de sus primeros pasos tomado de la mano de sus padres, logrando establecer las bases para un

aprendizaje que va más allá del desarrollo de una estructura cognitiva. En ese sentido, el desarrollo del aprendizaje se genera de diferente forma según se modifique el contexto en el cual se ubica la persona. Es común en la actualidad, por ejemplo es concurrente el uso de

dispositivos móviles de alta tecnología en manos de infantes, lo cual hace posible un uso recurrente, considerándolos simples juguetes sin valor agregado, aun así, es evidente la creciente necesidad de conocer todo lo que sucede a su alrededor generando un mayor grado de significación sobre el querer aprender.

Actualmente, se hace más notable los postulados desarrollado por Prensky (2001), en cuanto a sus estudios sobre los *nativos e inmigrantes digitales*, reflejando el papel preponderante de los inmigrantes digitales por lograr un aprovechamiento de los recursos dispuesto en esta era tecnológica, que examina a cada individuo de acuerdo al nivel de desarrollo digital que posee. Por lo tanto, cada paso que se sitúa en esa dirección señala la diferencia en dicha sociedad, acercándose a una brecha de arraigo tecnológico que demanda conocimiento y habilidades propias de una persona nativa de esta era.

Tomando en consideración los diferentes escenarios profesionales, que se encuentran presentes en la actual sociedad del conocimiento, es importante señalar el estilo de apropiación que mantienen algunas personas sobre los medios tecnológicos, de allí que el presente ensayo de carácter documental busca abrir el abanico de posibilidad para cada docente que está en la búsqueda de una mejor imagen de sí mismo, articulando su trabajo en una era que maneja extensos contenidos informativos que están siendo interconectados a

nivel virtual. Para ello, se establece una descripción de los aportes que la Web 2.0, puede generar en la labor desarrollada por los docentes cibernautas, destacando el cambio positivo que estas personas pueden hacer, al atreverse a dar todo su potencial creador por aprovechar los recursos que la red de internet puede brindar.

SOBRE LA RUTA ESCRITURAL DE LA WEB

El inicio: las nociones básicas en la Web

El continuo proceso de desarrollo socio-tecnológico, considera lo que en un momento era imposible en el caso de Venezuela durante la década de los '90, donde la existencia de un teléfono inalámbrico se consideraba todo un desafío personal, sin embargo, el ingreso en el país de ese medio tecnológico seguida con una ampliación en las redes de comunicación, hizo posible que las personas se acostumbraron a su uso de manera normal. El crecimiento demográfico apunto a una juventud deseosa de estar en contacto con este tipo de tecnología comunicativa, lo cual ha generado un abanico de recursos tecnológicos accesibles a todos los gustos.

Ese intercambio informativo, ha permitido abrir el compás a un mundo de conexiones, donde se logra establecer de manera masiva las redes de conexión para las computadoras personales, así como múltiples centro de conexión con apertura en las diferentes ciudades, con la inquietud de brindar a la

población un mundo globalizado desde una pantalla monocromática. En relación a ello, se constata lo declarado por Paguay (2011), al señalar “a partir de ese momento es cuando comienza el desarrollo y la evolución de la web, apareciendo la fase denominada web 1.0, cuyas páginas se traducen en documentos simples constituidos únicamente por textos”. (p. 03). Todo esto da entender, el proceso evolutivo en el cual se desarrollan las computadoras y los avances a nivel del internet junto con su interfaz gráfica.

Aunado a ello, centrando la atención en la política nacional, cuyo principal ente que figura es la Compañía Nacional de Teléfonos Venezolanos CANTV, la cual mantuvo un plan informativo para promover el uso de la internet en los centros de educación superior, donde personas ligadas a los sistemas computacionales facilitaban el manejo de los equipos conectados a la red, como mecanismo de cambios en la sociedad. Dicho programa se desarrolló para inicio de la primera década del siglo XXI, entre los años 2000 al 2004.

Por lo tanto, podemos apreciar en ese primer contacto, cuando tu mundo giraba en torno a una máquina de escribir, teniendo que pasar horas mecanografiando textos con el más mínimo error. En la actualidad, esa forma de transcripción ha quedado obsoleta frente a las bondades de usar una computadora personal. Durante ese tiempo, se observó el cambio de equipos en las oficinas por hacer más rápidos

los trabajos, pero bastó toda una década para que se aprovechara al máximo el potencial que esta tecnología pueden distribuir a los usuarios. Para aquellos profesionales que se rindieron ante esa situación, el sistema los desalojó de sus funciones y fueron sustituidos por jóvenes en mejores condiciones de aprendizajes.

Haciendo un paréntesis, como reflexión de ese primer contacto era evidente que para un profesional con años en una empresa, estar conectado en la web fue favorecido por horas de capacitación y entrenamiento de la mano de un especialista. Pero, para un estudiante o profesional recién graduados, su aprendizaje en la web estuvo de la mano de horas de juego y diversión en los Cyber, conectado entre amigos y aprendiendo en comunidad; si eras nuevo al centro de conexión, la encargada te ubicaba el paquete de aplicaciones y los demás usuarios te mostraban como manejarlos, desde un juego de acción hasta como enviar un e-mail. Es decir, que el manejo de las aplicaciones en la web, se realizaba de manera más amigable; ya luego, era de tu interés el ubicar un especialista o formarte en el área de forma profesional.

Haciendo referencia a Prensky (op.cit), considera la presencia de “los “Nativos Digitales”, puesto que todos han nacido y se han formado utilizando la particular “lengua digital” de juegos por ordenador, vídeo e Internet” (p. 5). Lo cual confluye en un proceso de aprendizaje en la cual se ve involucrada el sistema educativo en la actualidad, tanto así se

considera que en los profesionales de la docencia “hemos de hacer constar que, al igual que cualquier inmigrante, aprendemos –cada uno a su ritmo- a adaptarnos al entorno y al ambiente, pero conservando siempre una cierta conexión (a la que denomino “acento”) con el pasado” (p. 5). Uno u otro están siempre presentes en el uso de la web como espacio de aprendizaje en los actuales momentos.

Como evidencia a dicha situación, el aprendizaje colaborativo cobra vida desde el primer instante en el cual se está en contacto a una información que se maneja en comunidad, y el deseo por aprender hace posible que aproveches ese conocimiento para potenciar tus habilidades y desarrollar mejor tus capacidades frente a un computador. Indiferentemente del ambiente en donde y como cada persona aprende, siempre nos lleva al mismo punto de análisis, colaboración en la forma de aprender; no es un término nuevo, siempre ha existido lo que ha cambiado es que la tutoría en la actualidad se hace desde una conexión en red a una amplitud de nodos por transferencia informativa y muchos kilómetros de distancias de un usuario a otro.

La transferencia: el poder del usuario frente al monitor - web 2.0

El desarrollo de las actividades en la web, pasa por una fase de evolución a la cual podemos visualizar desde la creación del internet, la cual fijaba dentro de sus protocolos de hipertextos, se generaban pocos contenidos

siendo observados de manera estática, bajo una sola línea unidimensional. En ese sentido, es de vital importancia lo señalado por Aquino (2016), el cual en sus procesos de investigación en función de la evolución de web, refiere lo siguiente:

Desde como la presentó Tim Berners-Lee en 1998, creó el nombre de "World Wide Web", escribió el primer servidor World Wide Web, "httpd", y el primer programa cliente (un buscador y un editor), "WorldWideWeb", en Octubre de 1990. También escribió la primera versión del lenguaje para dar formato a documentos con capacidad para incluir vínculos de hipertexto, conocido como HTML (HyperText Markup Language). Sus especificaciones iniciales para URIs, HTTP y HTML, basada en documentos y enlaces de hipertexto, fue diseñada para la lectura humana y no para que la información que contiene pudiera procesarse de forma automática, fueron mejoradas y discutidas en círculos amplios a medida que la Tecnología Web se extendía hasta como la conocemos hoy. (p. 2)

A razón de dicha situación, la web pasa por una fase evolutiva, que en palabras de Belloch (s.f.) la web 1.0 “se basa en la Sociedad de la Información, en medios de entretenimiento y consumo pasivo (medios tradicionales, radio, TV, email). Las páginas web son estáticas y con poca interacción con el usuario (web 1.0, páginas para leer)” (p. 6). El simple hecho de desarrollar la versión 1.0, era trabajar con protocolos de interfaces básicos entre el usuario

y la web, en ese tiempo era evidente el uso de navegadores de solo texto.

En palabras de Paguay (op. Cit.), señala que “la web 1.0 es que es de solo lectura. El usuario no puede interactuar con el contenido de la página (comentario, respuestas o citas), y se encuentran totalmente limitado a lo que el webmaster decide publicar” (p. 03). En ese sentido, la web se manejaba en una sola dirección de forma unidimensional, se publicaba la información y el usuario solo realizaba lectura de la misma, sin haber interacción en el contenido expuesto.

Así mismo, la debida estructuración de la programación a su posterior avance a ser gestionada como HTML (Hyper Text Markup Language) en navegadores para compartir información en internet ideó un mejor manejo a través de la web. Desde que el padre de la web, Tim Berners Lee (s.f.), logró unir el internet con la http y creó la web, posterior a ello, se han presentado diferentes trabajos en cuanto a la web 2.0, con un contenido dinámico e interactivo. Para el año 2004, toma relevancia los estudios de Dale Dougherty, de O’Reilly Media, los cuales destacaron la generación de páginas y contenidos en la red de mayor interactividad con el usuario. En función a ello, Aquino (op. cit) señala:

En esta nueva versión los mandos son tomados por los usuarios. Surgen aplicaciones y páginas que utilizan la inteligencia colectiva, consecuencia de ello las páginas pueden ser

personalizadas, los usuarios cambian e introducen datos y se convierten en una herramienta dinámica que permite el intercambio de información. (p. 3)

En términos prácticos, quedan atrás los altibajos promovidos por páginas como yahoo, altavista, msn, para pasar a una mayor demanda con páginas como Facebook, YouTube, Instagram, Blogs, Amazon, Mercado Libre, entre otras, cuyo tráfico de contenido es otorgado de manera colaborativa entre el usuario y la página web. Para Ribes (2007), establece la web 2.0 como:

Todas aquellas utilidades y servicios que se sustentan en una base de datos, la cual puede ser modificada por los usuarios del servicio, ya sea en su contenido (añadiendo, cambiando o borrando información o asociando datos a la información existente), bien en la forma de presentarlos, o en contenido y forma simultánea. (p. 5)

Ahora bien, teniendo en claro que la web 1.0 señala un proceso estático, y su posterior evolución a la web 2.0, permite un manejo dinámico de contenido, pasemos la página y veamos cómo se extienden los procesos de enseñanza-aprendizaje desde las funcionalidades que esta fase abarca, en su evolución por la red. Ciertamente, en la fase que mantiene mayor desarrollo de aplicaciones y estructuras en el internet, por considerarse una manera de generar colaborativamente un nuevo conocimiento, permitido por la apropiación de los recursos existentes en la

web.

Para Traverso y Otros (s.f.), en su estudio en cuanto a las herramientas de la Web 2.0, se señala lo siguiente:

Una de las cualidades más destacables en la incorporación de estas aplicaciones en el entorno educativo, es que hacen posible el trabajo en equipo, facilitando la solución de problemas y la toma de decisiones de forma conjunta. Bajo este enfoque, la participación en comunidades virtuales (como myspace.com) puede ser una oportunidad para crear colectivos de aprendizaje virtual. (s.n.)

Para un nativo digital, al encender su computador puede visualizar un innumerable número de páginas que van en función de intercambiar contenido, entre las comunes son los populares blogs, como estructuras de fácil acceso a información analítica desarrollada en muchos casos por especialistas y que el usuario puede comentar. Así mismo, se encuentran las principales redes sociales de Facebook, twitter, instagram, snapchat, linkedIn, taringa, entre otras. Las cuales, permiten el posicionamiento de diferentes contenidos en la red, el uso constante de estos medios, posibilitan una forma de aprendizaje que ejerce influencia en la personalidad del usuario y la forma en como el resto de las personas te ven.

Desde el ámbito laboral, se tienen páginas web dedicadas al reclutamiento de personal como es el caso de: bumeran, computrabajo, empleate, acciontrabajo, entre otras, las cuales

aplican sus estrategias en cuanto al intercambio informativo para referir vacantes de trabajo en diferentes empresas a nivel nacional e internacional. Es relevante el hecho de que parte de su material de análisis, sea dispuesto por el contenido que el usuario deja constantemente en las redes sociales. Táctica que es asumida por la política de Estado de algunas naciones, en pro de garantizar la información recabada por un ciudadano que se declara en sana honestidad.

Podemos incidir en las aplicaciones de la web 2.0 en múltiples áreas, siendo considerada como una fuente muy funcional de programas en la actualidad. Para Vilchis (s.f.) en cuanto a la web se refiere tiene las siguientes connotaciones:

Acciones colaborativas: syndicar, votar, publicar, compartir, etiquetar, incrustar, mezclar, agregar, menear, enlazar, licenciar. Las podemos realizar desde nuestra computadora y el teléfono celular. Herramientas y espacios colaborativos: redes sociales, blogs, wikis, sindicadores, lectores y agregadores de feeds, escritorios virtuales, podcasts. Accesibles desde nuestra computadora y el móvil celular.

Lugares de almacenamiento organizado y colaborativo de información: marcadores sociales de links y de contenido multimedia: archivos pdf, imágenes, sonido, videos y presentaciones. Accesibles desde nuestra computadora y desde el móvil celular. Y también de estas palabras que seguramente habrán leído: inteligencia colectiva, nube de etiquetas, aprendizaje colaborativo,

embeber, folksonomía y también las voces inglesas: networking, mashup, creativecommons, copyleft, feeds, tags, tagging, social bookmarking, bookmarklets, rss, atom, youtube, flickr, slide, addthis, share, gadgets... y otras tantas que van surgiendo conforme evoluciona la web. (p. 6)

Con la variedad de recursos que están presentes en la web, son importantes las aplicaciones con sentido colaborativo que gestionan un compartir de conocimiento, donde prevalece un continuo proceso de intercambio informativo, para espacios comunicativos como los blogueros, redes sociales y comunidades de aprendizaje. Otros espacios para el almacenamiento de datos, imágenes, videos, presentaciones, como sería hablar de YouTube, Pinterest, slideshare. Como web social, es una plataforma en línea que sirve para informarse, publicar, comunicarse y colaborar simultáneamente.

Desde una forma reflexiva, se señala algunas referencias que dejan una cuota de valor a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en esquemas colaborativos y de gestión de conocimiento. De las cuales tenemos las siguientes: Canva, Emaze, Animoto, Vocaroom Padlet, Piktochart, Educaplay, Gliffy, entre otros. Tal como lo sitúa Pividori y Buseghin (2008) en cuanto al uso de aplicaciones y equipos de los cuales la tecnología de la información y comunicación promueve, “suponen el aprendizaje de nuevos conocimientos y competencias que inciden en

el desarrollo cognitivo y son necesarias para desenvolverse en la actual Sociedad de la Información” (p. 9)

Podemos decir, que existen múltiples recursos en la web 2.0, que permiten una funcionalidad extensa de diferentes áreas ya sea esta para el perfil profesional, personal, empresarial o familiar. Su inquietud va situada en gestionar contenidos en la red, los cuales dejan una huella digital en el creador de la información. El rastreo de contenido, marcado por el principal buscador de web conocido como Google, recae en el proceso de etiquetado e indexación de contenido con vista colectar los de mayor demanda.

Tendencia de los docentes cibernautas en la web 2.0

Tomando como referencia los diferentes aspectos desarrollados anteriormente, es relevante el papel que ha de mantener el docente frente a los recursos que se encuentran en la web 2.0 y que dada la forma de comunicarnos tienden a ir quedando en el tiempo. Vemos como en el pasado, la mensajería de texto era un boom en las redes sociales, sin embargo, en la actualidad se confluyen imágenes, audio y videos como lo más convencional y sumarle el punto de los comentarios que se genera en torno a lo que se está observando en la web, hace posible que la existencia de una comunicación bidimensional que permite promover un intercambio informativo y la generación de un constructo en

el ciberespacio.

Cada frase colocada en la red es codificada y alojada en los diferentes puertos que refiere la virtualidad, por lo cual, el sueño de tener un segundo perfil se abre a nivel virtual, donde las fotos, imágenes variadas, videos, escritos, dejan una huella digital que marcan la tendencia del perfil que tiene el usuario en la web. En función a ese mecanismo de identificación, se ejerce vital influencia en evitar los plagios de contenidos, dado que la web registra el material inédito, pero también lo que es copiado de otros autores. En cuanto a dicha situación, Guerrero (2018) plantea lo siguiente:

El profesional on-line es lo que publica en la web, su forma de atraer la atención va a determinar el hecho de ser reconocido de manera favorable o en contra. La marca digital que se deja, no queda aislada todo es recolectado en un punto en el ciberespacio, pero, la proyección como trabajador virtual requiere de atención continua. (p. 55)

Conocer las reglas de juego, es tener control sobre el material que se deja correr en la web, a fin de mantener una postura entre lo virtual y lo real. El docente, con base a desarrollar sus estrategias de aprendizaje tiene el papel preponderante de usar abiertamente los espacios que se disponen en la red, con el fin de generar conocimiento, una mayor interacción con los estudiantes y un mejor dominio de los recursos tecnológicos. Para ello, debe relacionarse estratégicamente con cada

actividad virtual convivida con la población estudiantil, con miras a lograr una vinculación de saberes donde todos promuevan contenidos que sean educables para cualquier persona.

La costumbre de manejar los ambientes de aprendizajes de forma tradicional, hace que la praxis educativa quede desojada en el tiempo, con temor a ser rescatada. Para ello, se tiene el deber de afinar los detalles en perfeccionar mejores técnica y modificar el paradigma que le impide gestionar contenidos en el internet. Crear, es la base en la cual se basa el trabajo en la web 2.0, donde se tiene la disposición de avanzar a una educación sin fronteras perdurables en el tiempo, como es el caso del uso combinado de recursos presentes en la nube, como espacio de almacenamiento de tipo google drive, dropbox, onedrive, entre otros. Puede lograr subir archivos de importancia y revisarlos en cualquier lugar a través de un dispositivo con conexión a internet. Si buscamos en la red encontraremos definiciones como las de salesforce.com (2017), la cual declara lo siguiente:

De una manera simple, la computación en la nube (cloud computing) es una tecnología que permite acceso remoto a softwares, almacenamiento de archivos y procesamiento de datos por medio de Internet, siendo así, una alternativa a la ejecución en una computadora personal o servidor local. En el modelo de nube, no hay necesidad de instalar aplicaciones localmente en computadoras. La computación en la nube ofrece a los individuos y a las empresas la

capacidad de un pool de recursos de computación con buen mantenimiento, seguro, de fácil acceso y bajo demanda. (s.n.)

El manejo de las aplicaciones de ofimática en la nube, es una ventaja competitiva de cualquier profesional que tiene en su poder algún dispositivo de conexión a internet, permitiéndole tener disposición de la información que maneja para algún proyecto en particular. El estar en constante movimiento en zonas distantes, amerita un bajo equipaje y un uso eficiente de los recursos, de allí que la información respaldada en la nube le permite acceder a ella como si se tratara de su propio correo electrónico.

Los profesionales que están en continuo desarrollo, manejan este mecanismo para poder mantener el control del trabajo que realiza. Son un referente de importancia para las actividades que ejerce un docente, al conocer y manejar con destrezas dichas aplicaciones le permite crear valor agregado a sus contenidos, desarrollando una mayor interacción con los estudiantes, brindándoles actividades acordes al aprendizaje, que promueva una mejor actitud como futuros profesionales.

De tener en claro las tendencias de la web desde Paguay (op. cit.) hacia su próximos pasos, ya se tiene previsto la web semántica en su etapa 3.0, o bien cuando se habla de la web móvil en su versión 4.0, lo cual da a entender que los avances tecnológicos son continuos. Lo

que significa conocer y aprender a usar en un momento determinado para un usuario, es redefinido en una nueva versión para un especialista listo para lanzar al mercado, haciendo más competitiva la formación tecnológica y el afán de alcanzarla.

Las economías de mayor tráfico tecnológico, están siempre en constante movimiento hacia la innovación, dando resultado cada vez más alentadores de que la historia marca la línea del tiempo en la cual emergen los cambios. Las personas en esa situación, siempre estarán signadas por lograr acercarse a la estructura de una nueva tecnología en el mercado, destacando cada vez más el sentido de obsolescencia de los dispositivos y equipos computacionales. La conexión ira en aumento, dado que la interfaz gráfica ejerce mayor cantidad de recursos y animaciones, para ejemplificar el sentido de marketing hacia las mejoras de una aplicación; se deja a un lado, los enlaces simples y lineales, para pasar una línea multitarea y multifuncional, en desarrollar las actividades con mayor rapidez y calidad en el contenido.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La estructura en la cual se desarrolla el presente estudio, se concentra en un trabajo de carácter documental, como lo señala Palella y Martins (2012), los cuales refieren como aquel que “se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos -

escritos u orales-.” (p. 84). Teniendo para ello, una formalidad prevista a través de la conformación en un ensayo escrito que es descrito por Koval y Koval (2015), de la siguiente manera:

El ensayo es un texto argumentativo por excelencia. Como tal, tiene por objeto hacer explícita una determinada postura con respecto a un tema en particular. Para ello, se debe justificar que se trata de un tema de interés académico, susceptible de ser analizado desde diversas posiciones conceptuales. (p. 10)

Todo ello, componen la estructuración de forma en la cual está previsto el presente artículo que busca como indica Koval y Koval (op. cit) ejercer una “instancia de reflexión, por lo común poco estructurada y sin reglas precisas, en la que se proponen dos o más lecturas posibles a partir de una misma situación o fenómeno” (p. 10)

REFLEXIONES FINALES

El trabajo desarrollado por un docente en la Web, viene a ser un referente requerido a la hora de aplicar una estrategia didáctica a un grupo de estudiantes, cuyo nivel de uso tecnológico se encuentra superior a la media normal, siéndoles fácil su manejo y entendimiento de las instrucciones a seguir. En ese sentido, el docente está supeditado en garantizar que la información se desarrolle sin que él esté presente, permitiendo un desenvolvimiento de las destrezas de sus

estudiante ante la actividad asignada.

Para lograr un mejor balance académico, las actividades normales de los contenidos programáticos han de convertirse en referentes para transformar los recursos de la web 2.0 como medios de aprendizaje colectivos, gestionados de manera colaborativa y supervisados por la voluntad de un docente que dará la aprobación de haber cumplido con la actividad en línea. Si se observa los diferentes sitios virtuales es evidente que la inquietud del propietario, es que usen dichos recursos y le ayuden en la difusión de por ser útil para las personas.

El trabajo colaborativo que se desarrolla dentro de las aplicaciones existentes en la web 2.0, marcan un potencial de contenido creados para la gestión del conocimiento, que dependiendo del área de interés, va a permitir un buen o mal uso de la información. En tal sentido, la labor del docente esta en brindar las estrategias en la cual los estudiantes se nutran adecuadamente de los contenidos que se usan en la web, así como la apropiación de las herramientas para desarrollar sus propios contenidos de aprendizajes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aquino, A. 2016. *Evolución De La Web*. Retrieved from jeuazarru.com/wp-content/uploads/2016/11/Evolucion-de-la-web.pdf%0A [Consultado 2018, Sep 25]
- Belloch, C. (n.d.). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Aprendizaje*. Unidad de Tecnología Educativa (UTE). Universidad de Valencia, 1–11.

- Retrieved from <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf> [Consultado 2018, Sep 25]
- Guerrero, L. 2018. *Office-Line: Diversidad De Profesiones En Un Sólo Lugar*. VII Jornadas de Investigación del Núcleo San Carlos de la UNESR, 12 y 13 de abril de 2018. SSN: 13170037. Depósito Legal: DC2018000661. Disponible en: www.sancarlosunesr.wixsite.com/viijornadas. [Consultado 2018, Sep 28]
- Koval M. y Koval S. 2015. *¿Cómo se hace un trabajo académico?* Methodos – Taller de metodología y redacción académica. Universidad Nacional de Salta
- Palella S. y Martins F. 2012. *Metodologia de la Investigacion Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Paguay, F. 2011. *De la Web 1.0 a la Web 4.0*. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Pividori, M. y Buseghin, E. 2008. *Uso de las Tics en el Aula*. Instituto Superior de Profesorado N° 4 “Ángel Cárcano”.
- Prensky, M. 2001. *Digital Natives, Digital Immigrants*. On the Horizon (NCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001) Consultado desde Prensky, Marc. 2001. *Digital Natives, Digital Immigrants*. On the Horizon. NCB University Press, Vol. 9 No. 5. <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf> [Consultado 2018, Sep 25]
- Ribes, X. 2009. *La Web 2.0. El valor de los metadatos y de la inteligencia colectiva*. Retrieved from <https://telos.fundaciontelefonica.com/telos/articuloperspectiva.asp?idarticulo=2&rev=73.htm#top> [Consultado 2018, Sep 28]
- Traverso y Otros (s.f.). *Herramientas de la Web 2.0 aplicadas a la educación*. Universidad Nacional de Villa María – Instituto A.P. de Ciencias Básicas y Aplicadas. Disponibles en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/27532/Documento_completo.pdf?sequence=1 [Consultado 2018, Marzo 4] [Consultado 2018, Sep 25]
- Salesforce.com 2017 *¿Qué es Cloud Computing?* <https://www.salesforce.com/mx/cloud-computing/> [Consultado 2018, Sep 25]
- Vilchis, A. 2012. *La Web 2.0 y la nube*. Uaeh, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Retrieved from <http://www.uaeh.edu.mx/virtual> [Consultado 2018, Sep 25]

“COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA” UNA VENTANA, PARA EL CRECIMIENTO CIENTÍFICO, EMPRESARIAL Y ECONÓMICO DE UN PAÍS

(“COMMUNICATION OF SCIENCE” A WINDOW, FOR THE SCIENTIFIC, BUSINESS AND ECONOMIC GROWTH OF A COUNTRY)

Aldo Antonio Barrios Aranda

Candidato a Doctor en Gerencia Avanzada (UFT). Magister Scientiarum en Administración, Mención Gerencia y Planificación Institucional (UNELLEZ). Economista Agrícola (UNELLEZ). Licenciado en Teología (IBFS). Facilitador en PDVSA. Docente en IBFS. Líder de Presupuesto filial PDVSA Asfalto, S.A. aldobarrios1215@hotmail.com

Recibido: 15/02/19 **Admitido:** 25/06/19

RESUMEN

El presente ensayo, tiene por objetivo analizar la importancia de la difusión de la investigación científica y su correlación directa con el crecimiento científico, empresarial y económico de una sociedad, el enfoque utilizado es de carácter cualitativo, con un tipo de investigación documental, empleando el método hermenéutico y análisis propio de los escenarios considerados en el trabajo. El análisis condujo a determinar la importancia, que tiene la comunicación de las investigaciones administrativas y económicas de orden científico, emanadas de las escuelas de negocios, así como de los aportes que investigadores, con experiencia transdisciplinar, en instituciones oficiales y empresas de carácter nacional e internacional, puedan producir para el desarrollo de las sociedades y su repercusión directa, sobre el crecimiento del sector empresarial y económico de un país.

Palabras Claves: Ciencia, negocios, investigaciones administrativas y económicas.

ABSTRACT

The objective of this essay is to analyze the importance of the diffusion of scientific research and its direct correlation with the scientific, business and economic growth of a society, the approach used is of a qualitative nature, with a type of documentary research, using the hermeneutic method and own analysis of the scenarios considered in the work. The analysis led to determine the importance of the communication of administrative and economic research of a scientific nature, emanated from business schools, as well as contributions that researchers, with transdisciplinary experience, in official institutions and companies of a national and international nature. international, can produce for the development of societies and their direct impact on the growth of the business and economic sector of a country.

Key Words: Science, business, administrative and economic investigations.

INTRODUCCIÓN

La ciencia es la clave para la evolución y progreso de las sociedades, sin la ciencia, sin el conocimiento, sin la sabiduría, las sociedades se extraviarían, irían sin dirección, sin método, sin procesos sistemáticos, creados por

investigadores científicos, para estudiar el ser de la vida, con una cosmovisión comprobada y verificada a través de la ciencia. Cuando el conocimiento empírico se hace ciencia por un investigador, lo ideal es que este lo comunique, presentando sus hallazgos y aportes a la sociedad del conocimiento y por ende al mundo académico, para el avance y desarrollo de los

conglomerados, que entretejen a las sociedades modernas. Para Estrada (2014):

La divulgación de la ciencia resultará efectiva siempre y cuando no constituya un pasatiempo marginal para los divulgadores, ni un simple agregado curricular para los científicos. Hay que enfrentarse a la solución de cuestiones concretas en cada caso... La divulgación del conocimiento es un trabajo que debe tomarse con la seriedad no carente de sentido del humor con la que trabajan los científicos. (p. 7-8).

Este autor nos muestra una gran reflexión acerca de la ciencia, que no solo debe ser para engrosar los currículos de los investigadores, sino que debe ir orientada a buscar soluciones en específico a fenómenos de estudio. Esto nos orienta a que los aportes de los científicos, deben lograr generar cambios positivos, en el ámbito que se desarrolle, que de verdad cree una solución a un problema y por consiguiente sienta bases firmes, para la evolución de la sociedad en la que se desenvuelve.

Cuando las investigaciones científicas de última generación están asociadas al ámbito empresarial y económico, con la creación por ejemplo de nuevos esquemas gerenciales, para el desarrollo de industrias, en las cuales hacen vida activa diversas empresas, o cuando se proponen modelos gerenciales micro a nivel de estudios de caso, asociados a empresas en específico. Constituyen pilares para los

empresarios vanguardistas, que buscan no quedar rezagados y fuera del contexto de la globalización, la cual demanda cada día nuevos retos a las estructuras empresariales, para mantenerse en los mercados, quienes deben impulsar las innovaciones y la optimización de sus procesos industrializados, para obtener el menor costo posible, la mayor productividad y por consiguiente el mayor nivel de rentabilidad.

Ciencias Económicas y Administrativas Pilar del Desarrollo.

La ciencia o los nuevos avances de la ciencia, en materia de desarrollo empresarial y económico, son pilares claves, para los empresarios que buscan la mejor combinación de los factores productivos. Los científicos gerenciales y económicos, son los que les proporcionan a los empresarios y gerentes las herramientas, para maniobrar y direccionar a las organizaciones inteligentes. Sin ciencia no hay objeto de estudio, sin investigadores administrativos y económicos no habría hallazgos, que permitieran a nivel empresarial realizar una buena toma de decisiones, y a la vez emplear las mejores técnicas y métodos gerenciales.

David (2013), señaló en un artículo “Publicado en Business Horizons en febrero de 2011 titulado “¿Qué están haciendo las escuelas de negocios por las empresas?” está cambiando la manera en la que las numerosas escuelas de

negocios ven su plan de estudios”. (p. 1). Los estudios académicos, son trascendentales y necesarios para mejorar los negocios, lo cual evidencia el impacto que deben tener las escuelas de negocios, para los círculos empresariales y el sistema económico de una nación.

Las Universidades, institutos académicos, escuelas de negocios, que imparten estudios de tercero, cuarto y quinto nivel, con la formación de ingenieros, licenciados, especialistas, magísteres, doctores, entre otros, son patrimonios importantísimos para las economías de mercados, como la de los EEUU, el continente Europeo y la gran mayoría de los países de América Latina, que se manejan en el contexto mundial, bajo el comercio internacional, con la compra y venta de bienes y servicios, a través de integraciones económicas, como la comunidad económica europea, el Mercosur, la Comunidad Andina de Naciones, y los tratados de libre comercio, bilaterales y multilaterales, este último como el suscrito entre EEUU, México y Canadá. Donde las empresas y las microempresas, son las que imperan en los sistemas económicos de estas naciones, por ejemplo como el caso de Alemania que maneja un gran número de microempresas, son actores que requieren del aporte científico, que las casas de estudios superiores de estas sociedades, puedan

aportarles, para lograr alcanzar el éxito en todos los procesos productivos y de rentabilidad.

La comunidad científica de la administración y la economía, son los que pueden ofrecer los mejores esquemas, por ejemplo de planificación estratégica, plan de negocios, proyectos de inversiones, mercadeo, marketing, gestión de proyectos, finanzas, microeconomía, macroeconomía, econometría, entre otros, modelos gerenciales y económicos, que le puedan presentar a través de sus investigaciones. Acorde con el tipo de empresa y el sector de la economía en las cuales están, ya sea el sector primario o agrícola, el sector industrial, el sector terciario asociado a los servicios, el mercado en que incursionan y las variables financieras y económicas, que los afecta.

Todo bajo la ciencia, que los expertos comunican a la sociedad, cuán importante es el conocimiento, quienes lo crean y mayor aun su publicación, y difusión, para hacer brillar a las empresas y por ende a los países, que persiguen la creación de empleos. El fomento del valor agregado, el impulso de sus aparatos productivos, para incrementar el PIB, el logro de un mayor índice per cápita, el mejorar los saldos de las balanzas de pagos, entre las importaciones y exportaciones a su favor, para alcanzar un bienestar en las reservas internacionales, mejorar las inversiones. Son las variables básicas que a través de los grandes

académicos, profesionales y científicos, que contribuyen con la ciencia administrativa y económica, hacen que las sociedades modernas, tengan los soportes, para direccionar sus políticas económicas y actuaciones, con modelos que han arrojado resultados, que permiten coadyuvar con el desarrollo de las organizaciones empresariales y las naciones.

Comunicación de la Ciencia, base del reconocimiento e impulso para los científicos.

La comunicación de la ciencia a nivel empresarial, no solo da reconocimiento a los investigadores de las ciencias administrativas en el escenario académico, sino también los catapulta a crear conocimiento, para el manejo de los negocios, y cuando son audaces, pueden volverse unos conferencistas reconocidos a nivel empresarial, para brindar formulas gerenciales a los inversionistas, emprendedores, empresarios y estudiantes, para optimizar la participación de los negocios en los mercados de bienes y factores, mercados financiero como la bolsa de valores, entre otros.

Comunicar los resultados de las investigaciones gerenciales, debe ser el fin último de los investigadores administrativos y económicos, lo que no se publica, no existe y si el científico emplea tanto tiempo, para su trabajo y no lo comunico entonces todo fue en vano. He allí la importancia de dar a conocer

sus aportes a la ciencia. Las empresas y los países necesitan de las innovaciones gerenciales de los aportes de gerentes científicos, no solo de los gerentes en su más básica expresión, cuando ejercen estos cargos en los organizaciones, sino de los gerentes que van más allá de solo administrar, de los que crean ciencia con su saber y son capaces de escribir artículos, ensayos, libros, que proporcionan a la jerga académica y empresarial información trascendente, para dar una dirección estratégica a los negocios y las sociedades.

Por supuesto siempre estarán los catedráticos, dedicados a la academia con sus excelentes aportes al acervo de conocimiento, quienes con su vasta experiencia en la sociedad del conocimiento, son audaces y capaces de desarrollar nuevas teorías, para el conglomerado gerencial y económico. Empero lo pragmático lo que viven los gerentes de las grandes organizaciones y los empresarios, con sus acciones, creación y aplicación de estrategias, ejecución de los planes generales de las empresas, sus aciertos y errores, son conocimientos altamente significados para el mundo de los negocios. Los investigadores administrativos y económicos, deben correlacionar su capacidad científica, con la voluntad de ejercer puestos gerenciales, que les permita tener una visión más amplia de la administración a la hora de emprender una investigación, con el propósito de llegar a

resultados concluyentes cónsonos, con la realidad que se vive en las organizaciones de los países donde actúan.

El científico pragmático, que posee el conocimiento de las leyes y teorías de la administración y la economía, y a su vez desempeña puestos gerenciales, interactuando cotidianamente con una gama de profesionales de distintas disciplinas, en una organización pública o privada, es un agente clave y transdisciplinar, para crear ciencia, que impulse teorías con base en su conocimiento empírico de la realidad de las empresas, para González (2009), la transdisciplinariedad se puede internalizar de la siguiente manera:

El término transdisciplinar viene acuñado por Jean Piaget en 1970, en el Primer Seminario sobre pluridisciplinaridad e interdisciplinariedad, realizado en la Universidad de Niza, conjuntamente con la Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y el Ministerio de Educación de Francia. En esta oportunidad Piaget se refiere a la transdisciplinariedad como una nueva forma de pensar donde el investigador se ocupa de buscar los vínculos de los elementos presentes dentro de un sistema total, sin establecer límites entre las disciplinas que intervienen. (p.306)

Este autor nos da un enfoque bastante claro, partiendo de la definición básica de Piaget de la

transdisciplinariedad, donde todas las disciplinas científicas no deben tener límites, para interactuar en un sistema, siendo el sistema, en el contexto de la presente investigación, las empresas y las economías de los países, las cuales convergen para impulsar el desarrollo de las sociedades. La transdisciplinariedad es una ventana para la creación de nuevas teorías de amplio alcance y con visión holística, porque cuando se logra la unión de distintas ciencias de forma armónica, el resultado puede ser muy satisfactorio para las empresas o para cualquier sistema en que se desee llevar a la praxis.

Los científicos que poseen experiencia transdisciplinar, con equipos de alto nivel, en organizaciones nacionales e internacionales, como por ejemplo, el Banco mundial, el Banco Interamericano de desarrollo, la Organización mundial del comercio, los Banco centrales de cada país, la OPEP, solo por mencionar algunas instituciones de envergadura, que juegan un papel transcendental en las economías de los países. Así como en empresas trasnacionales y nacionales como SANSUMG, General Motors, Toyota, Sony, Google, Microsof, solo por traer a colación de algunas. Para el caso de Venezuela empresas como PDVSA, CANTV, Movistar, Corpoelect, empresas Polar, entre otras. Son individuos equipados con un importante conocimiento empírico, porque la sabiduría y ciencia, que han adquirido a través

de las experiencias de todos los aciertos y errores, que han podido cometer, en estas organizaciones, los puede conducir a producir información científica. Para González (ob. cit.):

El término transdisciplinar, como principio integrador de las disciplinas involucradas en un mismo fenómeno supone también la integración de métodos, estrategias y técnicas de investigación, coadyuvantes a la construcción del conocimiento. La transdisciplinariedad no sólo se refiere al cruce epistemológico teórico y metodológico, sino también a las aplicaciones en la solución de problemas. (p. 306)

Es importante estar atentos a las publicaciones, que doctos con experiencia transdisciplinar, en estos tipos de instituciones y negocios empresariales realicen, en virtud que la comunicación de la ciencia que trasmitan, puede cambiar la manera de gerenciar o afianzar las epistemologías existentes, por su experiencia en equipos de trabajos, que correlacionados en instituciones de primer nivel y en los negocios empresariales, se estima puede dar un aporte significativo al mundo de los negocios. Instituciones como las antes descritas, muchas están orientadas a realizar investigaciones y a publicarlas, principalmente las de carácter oficial, para la socialización del conocimiento, ahora le correspondería a los interesados utilizar sus hallazgos, para

profundizar avances en materia económica y gerencial en las sociedades y los negocios.

Escuelas de Negocios visión prospectiva, para el éxito empresarial y económico de un país.

Gantman (2013) En una investigación denominada Escuelas de negocios latinoamericanas un análisis empírico. Realizo un estudio a catorce (14) países de América Latina, para lo cual tomo una muestra de cincuenta y dos (52) escuelas de negocio, entre las que se pueden preponderar de manera significativa, por la cantidad tomada están, Chile once (11), México diez (10), Argentina seis (06) y en menor proporción pero no menos relevantes están Costa Rica una (01), Panamá una (01) y Venezuela con una (01) sola escuela, solo por mencionar de manera general a parte de los países estudiados. Este autor presenta el siguiente resumen acerca de su primera evaluación de las escuelas de negocios.

Tabla N° 1
Estadísticas de las Variables

En el análisis presentado por este autor, se

| Variable | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|---|--------|--------|-------|---------------------|
| Índice de egresados exitosos | 0 | 100 | 52.67 | 24.72 |
| Nro. de prof. tiempo comp. | 0 | 111 | 32.64 | 20.29 |
| Porcentaje de prof. tiempo comp. con doctorado | 0 | 100 | 70.99 | 25.13 |
| Nro. de artículos en publicaciones indexadas en el SSCI | 0 | 202 | 22.13 | 37.14 |
| Nro. de libros publicados | 0 | 119 | 20.49 | 20.98 |

Notas: n = 136

Fuente: Gantman (2013)

Entre los hallazgos a los que llego Gantman (ob. cit.), se evidencian los siguientes:

Las estadísticas de las variables se detallan en el cuadro 1. La media del índice de egresados exitosos es 52.67. Se observa que el número de profesores de tiempo completo exhibe una notable variación en las escuelas de la muestra, con una media de 32.64, cifra que parece bastante razonable. Con respecto a la creación de conocimiento, el claustro docente de las escuelas de negocios ha generado una media de 22.13 artículos en publicaciones indexadas en el SSCI y 20.49 libros en el periodo de análisis. Es interesante observar que, en promedio, ambas cifras son similares, pese a que podría suponerse que una autoría de un libro involucra mayor trabajo. Quizás el elevado valor del número de libros publicados podría sugerir que se privilegia la publicación de material orientado a un público profesional más que a una audiencia académica.(p. 288)

puede inferir que la media, que representa los artículos en publicaciones indexadas en el SSCI y la publicación de libros, aborda una estimación para todas las escuelas de negocios de América Latina. Empero los picos o distancias entre una escuela y otra es bastante diferenciada, por ejemplo la publicación de artículos científicos, para Chile es altamente significativa con un valor de 39,06, le siguen Costa Rica con 38,33, Argentina con 23,12 y Venezuela con 20,33, siendo los de mayor publicaciones en materia de artículos. En contraste con Bolivia, Panamá y Paraguay que presentaron en el periodo de análisis, cero artículos publicados. Ahora bien, con respecto a la publicación de libros, el país que arroja el valor más preponderante fue Brasil, con 41,5 Libros publicados, le siguen Costa Rica con 39,67, Venezuela con 25,33, Colombia con 24,71 y México con 18,64. Siendo estos los más destacados en esta área académica. Mientras que las naciones que presentan menos publicaciones, para el periodo

son Bolivia con 2,33 libros publicados, Paraguay con 5 y Ecuador 8,5.

Este escenario nos puede conducir a dilucidar, que existe una alta divergencia, entre los conglomerados académicos del continente latinoamericano, en materia de investigaciones científicas. Pudiendo inferirse que las escuelas de negocios, que impulsan este tipo de actividades académicas son más propensas a crecer a nivel intelectual, y a formar profesionales con mayores capacidades, para enfrentar los retos que demandan la globalización, los mercados, las organizaciones empresariales, los Estados y la sociedad en su conjunto.

Las escuelas de negocios en América Latina, siguen jugando el papel principal en materia científica, para la comunicación del conocimiento, las casas de estudios son las que forman a los futuros científicos gerenciales y económicos, las que producen profesionales que las sociedades consideran capaces, para asumir las posiciones en la gestión pública y empresarial, sien ellas el desarrollo económico y social de las naciones descendería. Estrada (ob. cit.), hace un valioso comentario acerca de lo importante de la cultura científica:

Es urgente tomar conciencia de lo importante e inaplazable que es para un país generar su propia cultura científica, su manera de apropiarse del conocimiento científico. La

formación de personal especializado de primer nivel es por tanto una prioridad para hacer una buena labor de divulgación de la ciencia. (p. 6)

Por ello el rol fundamental de las casas de estudio, es crear ciencia y formar científicos, capaces de producir conocimiento, para enseñar a los países a como se debe manejar el sistema. Pero mayor aun es el científico, que se instruyó en las universidades que imparten las ciencias administrativas y económicas y/o escuelas de negocios, cuando entrega su capacidad intelectual, para contribuir con la ciencia, creando nuevas teorías o afirmado las tesis ya validadas en investigaciones anteriores, para el bien de las empresas, las instituciones gubernamentales y las economías de los países, y por ende para el bienestar de la humanidad, cuando así se lo proponen.

CONCLUSIONES

Las ciencias económicas y administrativas, representan la columna vertebral, para el desarrollo de los negocios y los países, sin un amplio conocimiento de estas ciencias, los gerentes no serían tan eficaces, para participar en los mercados nacionales e internacionales. La comunicación de los avances científicos, en estos dos grandes escenarios del conocimiento, por parte de los investigadores de las escuelas de negocios y las instituciones oficiales, así como de los científicos gerentes, empresarios o expertos en negocios desde el punto de vista

empírico, podrían contribuir a llevar a las microempresas, empresas y naciones a ser economías de escalas, con una participación sólida, en los mercados y con amplios crecimientos porcentuales en el tiempo de su productividad, para su sostenibilidad, y rentabilidad, claro esto no sería la panacea a todos los problemas, que enfrentan los negocios, pero si una contribución para mejorar su rendimiento, productividad y optimización, cuando el conocimiento se divulga y está al alcance de todos.

González, L. (2009). *Estudio de casos bajo el enfoque transdisciplinar*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal MULTICIENCIAS, Vol. 9, N° 3, 2009 (303 - 312) ISSN 1317-2255 / Dep. legal pp. 200002FA828. [En Línea]: <http://132.248.9.34/hevila/Multiciencias/2009/vol9/no3/9.pdf> [Consulta: 2019, mayo 05.].

REFERENCIAS CONSULTADAS

David, F. (2013). *Administración Estratégica*. (México). Decima cuarta edición. [En Línea]: https://www.academia.edu/16434996/Conceptos-de-administracion-estrategica-14edidavid_1 [Consulta: 2019, abril 10.].

Estrada, L. (2014). *La comunicación de la Ciencia*. Revista Digital Universitaria 1 de marzo de 2014 | Vol. 15 | Núm. 3 | ISSN 1607 - 6079. [En Línea]: http://ru.tic.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2198/art18_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 2019, abril 10].

Gantman, E. (2013). *Escuelas de Negocios Latinoamericanas Un Análisis Empírico*. Revista Científica Digital ScieDirect Journals & Books. Contaduría y Administración. Volumen 58, Issue 3, July–December 2013, Pages 279-298. [En Línea]: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712300> [Consulta: 2019, mayo 09].

DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER EN LA AGENDA GLOBAL: ANÁLISIS DESDE LA AGENDA GLOBAL Y EL ECUADOR

(HUMAN RIGHTS OF WOMEN IN THE GLOBAL AGENDA: ANALYSIS FROM THE GLOBAL AGENDA AND ECUADOR)

Erika Eliana Rosero Tobar

Abogada. Docente de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Dpto. Ceac. Ecuador. ORCID:
ORCID.ORG//0000-0003-0063-7813. erose3@espe.edu.ec

José Gabriel León Ramírez.

Abogado. Docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Dpto. Ceac. Ecuador. ORCID:
ORCID.ORG//0000-0002-9134-3804. jgleon@espe.edu.ec.

Recibido: 24/02/19 **Admitido:** 28/06/19

RESUMEN

Existen una serie de escenarios que históricamente han sido reservados a hombres, con claros sesgos de género que, poco a poco, después de muchas luchas sociales en diferentes ámbitos, han mitigado la desviación; sin embargo, la globalización y el avance de las tecnologías están desarrollando nuevos espacios en los cuales, se debe proscribir desde su surgimiento (y en su evolución) las discriminaciones de todo tipo, específicamente en este caso hacia la mujer. En las nuevas dinámicas sociales, no se puede dar cabida a que sean enraizados prejuicios desde su origen, porque el devenir de los tiempos ha demostrado lo difícil que resulta la tarea de corrección. Por ello los objetivos de la investigación son: 1) Examinar los derechos humanos de las mujeres en la agenda global y 2) Analizar la situación de los derechos de las mujeres en Ecuador. El trabajo se encuentra enmarcado en la modalidad documental. Luego del estudio se evidencian las falencias en la materia, expresadas en distintos casos por los órganos internacionales y las organizaciones no gubernamentales, de ahí que sea necesario promover o fortalecer, según sea el caso, políticas públicas tendentes a asegurar tanto la equidad de género, como el empoderamiento de las mujeres.

Palabras clave: Derechos Humanos de la Mujer, Análisis, Globalización.

ABSTRACT

There are a series of scenarios that have historically been reserved for men, with clear gender biases that, little by little, after many social struggles in different fields, have mitigated the deviation; However, globalization and the advancement of technologies are developing new spaces in which discrimination of all kinds, specifically in this case towards women, must be banned since its emergence (and in its evolution). In the new social dynamics, there is no room for prejudice to be rooted since its inception, because the evolution of the times has shown how difficult the correction task is. Therefore, the objectives of the research are: 1) Examine the human rights of women on the global agenda and 2) Analyze the situation of women's rights in Ecuador. The work is framed in the documentary mode. After the study, the shortcomings in the matter are evidenced, expressed in different cases by international bodies and non-governmental organizations, hence it is necessary to promote or strengthen, as the case may be, public policies aimed at ensuring both gender equity, as the empowerment of women.

Keywords: Women's Human Rights, Analysis, Globalization.

INTRODUCCIÓN

La realidad de las relaciones sociales, en algunos aspectos cotidianos claves, serán revisadas desde el enfoque jurídico de paridad

de género, para actualizar la visión que de tales temas se tiene. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), como parte de su agenda para el año 2030, estableció una serie de objetivos mundiales tendentes a que,

entre otras cosas, todas las personas gocen de paz y prosperidad. Tal construcción solo es posible con el compromiso y esfuerzo mancomunado de la sociedad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen una urgente hoja de ruta universal, para mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía mundial. Concretamente, el objetivo número cinco, se denomina: Igualdad de género; según el cual, se debe evitar la discriminación de mujeres y niñas, no solo porque su dignidad e igualdad son derechos humanos, sino que además “empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial” (PNUD, 2015).

Existen una serie de escenarios que históricamente han sido reservados a hombres, con claros sesgos de género que, poco a poco, después de muchas luchas sociales en diferentes ámbitos, han mitigado la desviación; sin embargo, la globalización y el avance de las tecnologías están desarrollando nuevos espacios en los cuales, se debe proscribir desde su surgimiento (y en su evolución) las discriminaciones de todo tipo, específicamente en este caso hacia la mujer. En las nuevas dinámicas sociales, no se puede dar cabida a que sean enraizados prejuicios desde su origen, porque el devenir de los tiempos ha demostrado lo difícil que resulta la tarea de corrección. Por ello la interrogante central de esta investigación apunta hacia: ¿cuál es la situación de los derechos humanos de las mujeres en la agenda global y el Ecuador? Y los Objetivos de la investigación son: 1) Examinar los derechos humanos de las mujeres en la agenda global y 2) Analizar la situación de los derechos de las mujeres en Ecuador.

CONTEXTO TEÓRICO

Generalidades

El Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) presentó a la Asamblea General en 2019, la actualización del informe denominado Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo, cuyo tema central es la “importancia de hacer frente a la pobreza económica y la pobreza de tiempo de las mujeres en favor del desarrollo sostenible”.

Sostiene el informe que aun hoy en día, son muchos los países en desarrollo que no han podido impactar estructuralmente su economía, para mejorar sus cifras de trabajo decente; mientras que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en las últimas dos décadas, se ha incrementado muy levemente, porque aún, se halla como limitación principal, la desproporción en la asunción de tareas domésticas y de cuidados no remunerado, por parte de las mujeres.

No obstante, se destaca la mejora en los indicadores sobre el acceso a la educación por parte de mujeres. La tasa de matriculación de niñas en el sistema de enseñanza secundaria a nivel mundial, se incrementó en más de un once por ciento. Pero se advierte en el documento, que “la reducción de la brecha de género en la educación no ha ido acompañada de mejoras similares en los resultados del mercado laboral y el acceso efectivo de las mujeres a las oportunidades económicas” (ONU, 2019, p.10).

En lo tocante a la protección social, el informe recoge que el acceso por parte de las mujeres es escaso, lo que incide en la pobreza económica sostenida en el tiempo. Mundialmente, los rubros que han alcanzado mejoras en relación con el acceso de mujeres y niñas a infraestructura básica y servicios públicos, son servicios de salud, uso de fuentes mejoradas de agua potable, acceso a la electricidad. Mientras, otros presentan pocos

avances o incluso retrocesos, como el caso de acceso a combustibles de energía limpia para cocinar. Ello ocasiona un aumento de las muertes prematuras de mujeres y niñas, producto de la contaminación del aire interior derivada de combustibles insalubres y tecnologías ineficientes.

Ahora, según el Informe “El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante” de la entidad ONU Mujeres, publicado en junio de 2019, en las tendencias mundiales se observó: i. Aumento de la edad para contraer matrimonio en todas las regiones, ii. disminución de las tasas de fecundidad, iii. mayor autonomía económica para las mujeres, iv. la mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres, v. mayor visibilidad de familias formadas por parejas del mismo sexo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.), desde 1999 ha redoblado esfuerzos en su lucha por la igualdad de género. De ahí que:

La estrategia general consiste en intensificar la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los Programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza. Mediante la colaboración de sus especialistas en género y los puntos focales, o funcionarios de enlace, la OIT apoya a los mandantes en este proceso. En los principales programas se han incorporado indicadores sensibles a la perspectiva de género, de conformidad con todos los objetivos estratégicos de la OIT, velando de este modo, por la responsabilización al respecto.

Más adelante, se profundizará en el concepto de trabajo decente que tiene la organización. En este punto, se destaca que el esfuerzo mundial va de la mano de las iniciativas nacionales, para la consecución efectiva de las metas. No pueden ser agendas disociadas entre ellas, que no alineen esfuerzos. De lo contrario, los programas marcharán desacompañadamente sin obtener los réditos que los gobiernos nacionales y la organización esperan.

Mujeres rurales

Según el portal web de la ONU, “las mujeres rurales representan más de un tercio de la población mundial y el 43 por ciento de la mano de obra agrícola” (s.f., primer párrafo). No obstante, a pesar de su enorme aporte, constituyen un grupo especialmente vulnerable, al que de forma sostenida le son violados sus derechos, en tanto se precarizan las condiciones en las que prestan sus labores.

El mundo debe volcar su atención a este segmento social de la fuerza laboral, pues despliegan tareas que coadyuvan a frenar el cambio climático, además de la importancia comunitaria de sus acciones, en temas tan esenciales como la obtención de agua.

Bacquet y Batres (2019), desarrollaron su trabajo intitulado “Tejido y educación ambiental en comunidades kichwas de Tena, Ecuador” que se basa en un proyecto que no tiene un encuadre educativo formal, con mujeres del pueblo kichwa, para tejer animales amazónicos, cumple indirectamente fines educativos, al tiempo que sirve de estrategia de conservación ambiental. No tiene metas predefinidas en ese sentido, de modo que los resultados del proceso y su utilidad, se evidenciarán con el avance del mismo. Siendo que es un proceso aún abierto, no tiene conclusiones de conocimiento, pero sí

derivaciones de la experiencia. En tal sentido, afirman los autores que:

...los encuentros de tejido se han constituido en espacios de diálogo entre mujeres; un lugar privilegiado para recopilar la voz de quienes no la tienen; y un espacio para contar y escribir historias que ayuden a entender mejor la situación de las mujeres kichwas. Desde esta modalidad de trabajo, podrían trabajarse múltiples temas: empoderamiento de las mujeres, sensibilización de género, incluso formación política (p. 15).

Este proyecto se perfila como una iniciativa de crecimiento, de experiencia replicable, que conjuga elementos educativos, laborales, culturales, ambientales y sociales. Destaca el hecho que inicialmente no fue pensado para que fuera exclusivamente para mujeres, de hecho, no lo es, sin embargo, la participación de los hombres de la comunidad en la actividad ha sido esporádica, intermitente y definitivamente menos activa que las mujeres. Restaría ver qué elementos psicológicos, sociológicos o de otra naturaleza están entrando en juego en ese comportamiento, todo lo cual escapa en este caso de los fines de esta investigación.

Emprendimiento, empresa y nuevas tecnologías

PWC, una red de firmas trasnacional, en 2014 realizó una publicación denominada “Inspirando. Casos de éxito en diversidad de género”. En ella estudiaban la realidad global de una muestra representativa de empresas. Determinaron que una de las barreras que impedía las promociones de las mujeres a nuevas posiciones, era la ausencia de procedimientos objetivos para conseguir tales ascensos. Sin embargo, estimaban a la diversidad de género como una ventaja

competitiva para las organizaciones, por lo que en función del negocio y el crecimiento del mismo progresivamente más compañías integrarían para sí tal filosofía.

Pudiera creerse que lo novedoso o vigente de las conclusiones reflejadas en la publicación anteriormente comentada, al día de hoy se encuentran desactualizadas; empero, es todo lo contrario, avizoraron con acierto el desarrollo de nuevos paradigmas empresariales, como las políticas de diversidad, cuyo alcance es superior a la sola discriminación por género, extendiéndose a otros grupos con baja representación.

Según el PNUD, en promedio “a nivel mundial, las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo” (2015). Lo cual es una injustificada diferenciación, que parte de un prejuicio y riñe con el ordenamiento jurídico internacional.

En el caso ecuatoriano, Albuja y Enríquez (2018), al analizar la discriminación laboral hacia las mujeres en este país en el período comprendido entre 2007 y 2016, cuantificaron la brecha salarial entre géneros. De acuerdo al modelo econométrico estimado en su estudio, resaltó el hallazgo que el hecho de ser mujer disminuye el ingreso laboral en 27,7%, respecto a los hombres.

ONU Mujeres, en el marco del convenio número 100 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado una herramienta de autoevaluación organizacional que ayude a las empresas a determinar si están haciendo una aplicación ajustada a derecho, del principio igual trabajo, igual salario.

Sobre las nuevas tecnologías y la posibilidad de perpetuar estigmas discriminadores, por ejemplo, en la utilización de algoritmos informáticos, también se han levantado banderas. Lo anterior porque estas

funcionalidades tecnológicas, cuentan incluso con la posibilidad de “aprender” por sí mismos, con base en la data que se le suministre en su configuración. De ahí que, si los datos contienen sesgos, es muy probable que el algoritmo los replique. En razón de ello, el Parlamento Europeo (2019) ha dictado una resolución en materia de inteligencia artificial y robótica, que menciona la necesidad de tener protocolos que permitan hacer seguimiento continuo de los algoritmos y detectar los sesgos.

Papel del Estado respecto a la igualdad y protección de derechos humanos de mujeres y niñas. Situación actual

La Constitución nacional (2008), preceptúa el derecho a la igualdad y la prohibición de todo tipo de discriminación (artículo 11). Adicionalmente, en los artículos 27, 32, 38, 46, 57, 61, 65, 70, 83, 156, 160, 171, 176, 179, 183, 210, 217, 224, 324, 331, 334, 358 y 434, refiere expresamente al favorecimiento de la equidad y el enfoque de género.

En el artículo 3 de la Constitución, se consagra como un deber fundamental del Estado, garantizar el goce de los derechos establecidos en los instrumentos internacionales. Se debe recordar que Ecuador, como Estado miembro de la ONU, se rige por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) en tal sentido rechaza todo tipo de discriminación contra la mujer y está obligado a desarrollar políticas encaminadas a erradicarla.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f.) desde hace más de dos décadas se encuentra promoviendo la equidad de oportunidades para que mujeres y hombres puedan ingresar al mercado laboral, categorizado por la propia organización como trabajo decente. Es decir, aquél que sea adecuadamente remunerado, productivo y se

realice en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Cuenta con una serie de Convenios Internacionales, que resultan clave en términos de paridad de género. A saber: a) El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), b) El Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), c) El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y d) El Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 103).

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés; s.f.), expresaba su preocupación sobre el hecho que Ecuador era uno de los países de Latinoamérica que, en su Código Civil, contemplaba una de las edades mínimas más bajas para contraer matrimonio. Siendo que permitía que las niñas se casaran a los 12 años, y que los niños lo hicieran a los 14. Ello por supuesto implicaba una vulneración a los derechos humanos, porque según la agencia de la ONU, “las personas que se casan en su niñez y adolescencia, en la gran mayoría de los casos, dejan de estudiar, se olvidan de jugar, y son fácilmente víctimas de violencia doméstica, abuso sexual y explotación” (Acerca de la reforma del Código Civil, primer párrafo). Afortunadamente, en la reforma del Código Civil, publicada en el Registro Oficial segundo suplemento Nro. 526, del año 2015, se modificó el artículo 95, estableciendo que se considerará nulo el matrimonio contraído por la persona menor de 18 años de edad (sin distinción de género).

Terán (2017), asegura que “el Legislador goza de un rango cualitativamente más amplio que el Juez para ofrecer una respuesta a las desigualdades basadas en el sexo” (p. 11) esto, precisamente porque el juez debe moverse dentro del margen delimitado por la propia ley;

pero, sin perder de vista que el norte de la actividad jurisdiccional es efectivizar los derechos formalmente establecidos, incluido la igualdad (en este caso, con perspectiva de género).

A propósito del rol del legislador, apuntado por Terán, se trae a colación que, en 2018, la Asamblea Nacional de Ecuador promulgó la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento 175 del 5 de febrero de 2018; que, según el primer artículo de la norma, tiene por objeto:

...prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

Es un instrumento normativo que integra un vacío legal, desarrollando previsiones constitucionales y convencionales. Por su parte, el Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM), en su boletín 2018, cuestiona las medidas tomadas por el gobierno de suprimir el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, trasladando las competencias en materia de prevención y erradicación de la violencia al Ministerio de la Política; ya que, en opinión del CEPAM, la afectación trasciende el ámbito de aplicación de la ley; por lo que demandan más “mecanismos de acción positiva basados en el principio de igualdad y no discriminación no solo jurídica,

sino sustantiva o real, como elemento central de toda la gestión pública” (segundo párrafo).

La Organización No Gubernamental (ONG) Amnistía Internacional (2019), durante el año 2018 investigó y registró un conjunto de agresiones perpetradas en Ecuador contra defensoras de derechos humanos pertenecientes al colectivo “Mujeres Amazónicas”. Sobre este particular, la ONG reconoce una apertura de diálogo por parte del gobierno nacional, pero señalan que el Estado no ha cumplido con sus obligaciones, fallando en la protección de las personas defensoras de derechos humanos. Aseguran en su informe, fallas en las investigaciones de tales eventos, así como impunidad de los responsables.

En 2019, la ONG Human Rights Watch, remitió memorando a la Asamblea Nacional, sobre estándares internacionales de derechos humanos en materia de aborto, instando al órgano parlamentario a considerar las obligaciones jurídicas internacionales del Estado, con miras a reformar el Código Penal. En opinión de la ONG, el parlamento debería, cuando menos, “garantizar el acceso seguro y legal al aborto en casos de violación y cuando haya inviabilidad fetal extrauterina, a fin de lograr una mayor adecuación de su legislación a los estándares internacionales” referidos en el texto del documento de forma detallada.

Esta comunicación, se enlaza con el Informe Mundial 2019 de la misma ONG, Human Rights Watch que, en el capítulo de Ecuador, reiteran el tema. Lo que ocurre es que el Código Penal de la República, restringe las posibilidades de acceder a un aborto solo en el supuesto que esté en riesgo la vida o la salud de la mujer gestante o si se trata de una violación de una mujer con neurodiversidad. Es decir, si la víctima de violación no tiene una discapacidad mental, no puede acceder al

aborto, ni siquiera que se trate de niñas o adolescentes.

Por tal virtud, las mujeres se ven forzadas a abortar de forma ilegal e insegura, en circunstancias riesgosas para su salud, en precarias condiciones de salubridad, pero además quedando expuestas a penas de prisión, por la ilicitud de lo actuado. En septiembre de 2019, el pleno de la Asamblea Nacional votó sobre la reforma del Código Penal, y no se aprobó la despenalización del aborto en casos de violación. Necesitaba 70 votos a favor y solo consiguió 65.

Según estadísticas gubernamentales divulgadas en 2012, cuando se realizó la encuesta nacional más reciente sobre violencia de género, seis de cada diez mujeres y niñas habían sufrido violencia de género, y una de cada cuatro, violencia sexual (tercer párrafo).

En el período comprendido entre los años 2014 y febrero de 2018, las autoridades registraron en sus cifras oficiales 288 femicidios en el país. El Código Penal de Ecuador castiga el femicidio, al que define como el ejercicio de relaciones de poder que tiene como resultado la muerte de una mujer “por el hecho de serlo”. Según organizaciones de la sociedad civil, se registraron adicionalmente 64 femicidios entre enero y octubre de 2018. Lo que indica una alarmante cifra. El informe de la ONG, también reseña impunidad como característica generalizada en la tramitación de casos de violencia sexual contra niños y niñas.

METODOLOGÍA

El trabajo se encuentra enmarcado en la modalidad documental. Tancara (1993), define la investigación documental:

como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y

almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia (p. 94).

De forma organizada, se desarrolló un proceso secuencial por pasos, que permitió la revisión y recolección de documentos atinentes al tema de estudio, procurando consultar las fuentes más actualizadas disponibles, para organizar una base de datos con ellos. Se diseñó una matriz de contenido, para sintetizar las ideas centrales, relacionando los elementos en cada uno, para proceder a su análisis, cuyos resultados se encuentran vertidos en esta investigación. Andréu (2011) explica, sobre el análisis de contenido, que es una técnica de interpretación de textos, de diferente forma donde “...el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas a conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social” (p. 2).

REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Existe un extenso marco jurídico, internacional y nacional, que indubitablemente consagra, salvaguarda y propicia la paridad de género. Para que no se quede solo en un tema estructural, se requiere que los órganos del Estado conjuntamente con la sociedad, conjuguen esfuerzos para darle existencia en distintos ámbitos a tales prescripciones normativas.

Se evidencian las falencias en la materia, expresadas en distintos casos por los órganos internacionales y las organizaciones no gubernamentales, de ahí que sea necesario

promover o fortalecer, según sea el caso, políticas públicas tendentes a asegurar tanto la equidad de género, como el empoderamiento de las mujeres. Poniendo en marcha para ello, la reforma de los marcos regulatorios que sean necesarios, pero sobre todo concientizando a la sociedad, no solo sobre la necesidad de hacerlo como reconocimiento a la dignidad humana (por imperativo convencional y constitucional), sino también por las ventajas que la diversidad reporta en los espacios donde se desarrolla.

Se deben alinear los esfuerzos nacionales, regionales y mundiales, a la erradicación de la pobreza perpetua de la mujer, mejorando su acceso al trabajo decente y a los sistemas de seguridad social. Aunque las tasas de acceso a la educación sean considerablemente mejores, que otros indicadores, no puede descuidarse esta área; por el contrario, es menester asegurar la permanencia y culminación de los estudios iniciados. Prestar especial atención a las mujeres rurales, como grupo desatendido de protección, de forma que no se continúen cometiendo excesos respecto a las condiciones en que desarrollan su labor (en términos de salud y seguridad, ergonomía, jornada, salario, beneficios, etc.), al tiempo que se les reconozca por su elevado aporte a la comunidad global.

Reproducir la experiencia de modelos de integración, trabajo y educación, como el desarrollado en comunidades kichwa, para un real espacio intercultural de intercambio de saberes. Se deben encomiar esfuerzos para encontrar, la mejor opción, que permita zanjar definitivamente o cuando menos mitigar de forma más certera las brechas salariales por temas de género, que atentan contra la igualdad, en violación a principios fundamentales como la no discriminación.

Identificar mecanismos que conlleven no solo a la identificación de la brecha salarial de género sino a la reducción de esta, como la

difusión de la herramienta *Diagnóstico de Igual de Remuneración*, promovida por ONU Mujeres, mermando la vulnerabilidad de la de las mujeres ante la violación del principio de igual remuneración, igual trabajo.

Adelantar regional y nacionalmente, instrumentos que articulen la realidad de las nuevas tecnologías con los derechos fundamentales, de forma que puedan preverse y en su caso, corregirse, las vulneraciones que potencialmente pudieran derivar de su inminente utilización. Propiciar e impulsar las correcciones de las desviaciones e inaplicaciones de los regímenes legales existentes para la prevención y erradicación de las discriminaciones a las mujeres y niñas. Exigir de las instituciones del Estado, impunidad cero respecto a los delitos por violencia de género, doméstica o sexual.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Albuja, W. y Enríquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. En: *Convergencia. Revista de ciencias sociales*. N° 78 (septiembre-diciembre), pp. 13-41. Universidad Autónoma del Estado de México: México.
- Amnistía Internacional (2019). Ecuador: Justicia y protección para las Mujeres Amazónicas defensoras de la tierra, el territorio y el ambiente. Amnistía Internacional: Londres, Reino Unido. Recuperado de:
- <https://www.amnesty.org/download/Documents/AMR2800392019SPANISH.PDF>
- Andréu, J. (2011). Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. Recuperado de: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>
- Bacquet, C. y Batres, J. (2019). Tejido y educación ambiental en comunidades kichwas de Tena, Ecuador. En: *Rupturas*.

- Vol. 9, N° 1, pp. 1-17. Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica: San José. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6671418>
- Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer (2018). Boletín N° 4: A la opinión pública sobre las políticas de género. Recuperado de: <http://cepam.org.ec/boletin-no4-a-la-opinion-publica-sobre-las-politicas-de-genero/>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador N°449 de 20 de octubre de 2008.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (s.f.). *Acerca de la reforma al Código Civil*. Recuperado de: https://www.unicef.org/ecuador/media_28088.htm
- Human Rights Watch (2019). Ecuador: Memorando sobre estándares internacionales de derechos humanos en materia de aborto. Recuperado de: <https://www.hrw.org/es/news/2019/04/25/ecuador-memorando-sobre-estandares-internacionales-de-derechos-humanos-en-materia-de>
- Human Rights Watch (2019). Informe Mundial 2019. Ecuador. Recuperado de: <https://www.hrw.org/es/world-report/2019/country-chapters/326037#3ef127>
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial, Órgano de Gobierno del Ecuador, suplemento Nro. 175. 5 de febrero de 2018.
- Ley Reformatoria al Código Civil. Registro Oficial, Órgano de Gobierno del Ecuador, segundo suplemento Nro. 526. 19 de junio de 2015.
- ONU Mujeres (s.f.). Diagnóstico de Igualdad de Remuneración [DIR]. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/herramientas-de-auto-uso>
- ONU Mujeres (2019). Informe. *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020: Familias en un mundo cambiante*. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/6/press-release-progress-of-the-worlds-women-2019#www.progress.unwomen.org>
- Organización de las Naciones Unidas (2019). *Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el Desarrollo*. Informe del Secretario General a la Asamblea General. Recuperado de: <https://undocs.org/es/A/74/111>
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). La OIT y la igualdad de género. Recuperado de: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- Parlamento Europeo (2019). *Resolución sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica* [2018/2088(INI)]. 12 de febrero de 2019. Recuperado de: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_ES.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- PWC (2014). *Inspirando. Casos de éxito en diversidad de género*. PricewaterhouseCoopers: España. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion>

-empresarial/assets/mujer-directiva-
inspirando.pdf

Tancara, C. (1993). La investigación documental. En: *Temas Sociales*. Nro.17, pp.91-106. IDIS-UMSA: La Paz, Bolivia.

Terán, G. (2017). El papel de las juezas en el desarrollo del principio de igualdad. En: Boletín Institucional. Nro. 28. Eje Central: Género y Derecho. Corte Nacional de Justicia: Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/binstitucional/boletincnj028.pdf>

NORMATIVA PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS EN *GERENS*

Consideraciones generales

1. *Gerens* publica trabajos culminados y avances de investigación, trabajos de ascenso, ensayos académicos, reseñas críticas de libros que abordan el quehacer científico y diversos campos de conocimiento pertinentes al perfil de la publicación, así como también experiencias pedagógicas. El Comité Editorial se reserva el derecho de sugerir modificaciones a los trabajos aceptados para su publicación, así como el de publicarlos en la edición que considere más conveniente.
2. Podrán presentar trabajos para su publicación, provenientes de autores interesados en Ciencias Gerenciales y afines. Los textos deben ser consignados ante Comité Editorial de la revista al email: aluisfd@gmail.com, o en su defecto revistagerens@gmail.com. Los trabajos deben ser inéditos.
3. El autor debe enviar su contribución al correo señalado, un (01) original debidamente identificado con: nombres y apellidos, nombre de la institución, número telefónico personal y de habitación, dirección electrónica y una copia (01) sin identificación del autor.

Presentación, redacción y estilo

1. Los trabajos tendrán una extensión máxima de 10 cuartillas (incluye también, el resumen, abstract, las notas al pie de página, tablas, figuras y referencias). Deben estar escritos en un procesador de texto Word 6.0 o superior, tipo de letra Times New Roman de tamaño 12 puntos e interlineado 1,5.
2. El artículo debe tener la siguiente división: en la primera página estará el Título, Título en Inglés, luego, para cada autor colocar por separado nombres y apellidos, debajo el grado o título académico, seguido colocar el cargo y la institución a la que pertenece, para culmina con el correo electrónico; en la siguiente línea, va el resumen en español y descriptores (palabras clave), abstract y Keywords. De la segunda página en adelante va todo el contenido con un interlineado de 1,5 cm; se colocan y desarrollan los subtítulos (en mayúscula y alienados a la izquierda) introducción, fundamentación teórica, materiales y métodos, análisis y discusión de resultados, conclusiones y referencias bibliográficas.
3. En el caso de los tipos de textos que difieren de la estructura anterior (aplica para los ensayos académicos, reseñas de libros y experiencias pedagógicas), debe guardar la formalidad y superestructura debida, respetando lo establecido para presentar la primera página especificado en la sección anterior (Nº 2. de la presentación, redacción y estilo).
4. Los trabajos incluirán un resumen y abstract a espacio sencillo (1 espacio), con un máximo de 200 palabras, en español e inglés. Principalmente, deberán aparecer los objetivos y metodología de la investigación, así como las principales conclusiones. Además debe incluir entre 3 y 5 descriptores (palabras clave).
5. Debe tener un lenguaje formal y seguir las reglas del idioma en que este escrito. Papel tamaño carta, márgenes de 2 cm por todos los lados, sangría de 0,6 cm para el inicio de todos los párrafos.

6. Las Tablas y Figuras se enumeran con arábigos siguiendo el orden en que se van incluyendo en el texto sin considerar el número de los capítulos y de las páginas; por ejemplo, Tabla 1, Tabla 2; Figura 1, Figura 2.
7. A cada tabla se le designa un título breve, claro y explicativo de acuerdo con lo que representa. Se escribe en la parte superior de la tabla, debajo de la numeración de la misma.
8. A cada Figura se le designa un título breve, claro y explicativo de acuerdo con lo que se ilustra. Se escribe en la parte inferior de la figura, al lado de la numeración de la misma.
9. Tanto las Tablas como Figuras reproducidas o adaptadas se deben acompañar de una nota, al pie de la ilustración, en la que se identifique al autor del documento.
10. Todas las citas irán incorporadas en texto, no a pie de página ni notas al final.
11. Las citas textuales inferiores a 40 palabras se anotan entre comillas dentro del párrafo y si tienen 40 palabras o más, se ubicarán en un párrafo separado, a un espacio interlineado y con sangría izquierda y derecha de 1 cm, además poseer sangría francesa al inicio de la primera línea de 0,6 cm, va sin comillas.
12. Para citar las fuentes de información textual se escribirá el apellido del autor, año de publicación y página, todo entre paréntesis. Si los datos de la fuente se anotan después de transcribir la cita, solamente irán entre paréntesis los datos del año y página. Ejemplo: (Salazar, 2014:52) o Salazar (2014:52)
13. Las citas producto de paráfrasis o planteamiento de carácter general acerca de un documento se pondrán en el texto de la manera siguiente: (Salazar, 2014) o Salazar (2014).
14. Si el autor del documento que se cita o se comenta es una institución u organización, en la primera oportunidad se escribe el nombre completo y posteriormente después de haber citado otros autores se utilizan sus siglas. Ejemplo: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (2009); en las subsiguientes oportunidades se escribe: UNELLEZ (2009).
15. Para citar en más de una ocasión una misma referencia, se procede de la siguiente forma: Salazar (2014) y seguidamente: Salazar (ob. cit.).
16. Al referir dos o más documentos, publicados durante el mismo año por el mismo autor, cada cita se diferenciará con un literal en minúscula. Ejemplo: Sabino (2001a), Sabino (2001b), de igual forma se identificarán en la lista de referencias.
17. Cuando el documento, que se cita, posee dos o más autores, en la primera oportunidad se escriben todos los apellidos y en las sucesivas se empleará: “y otros”. Ejemplo: Lovera, Zambrano y Rivero (2014) y luego: Lovera y otros (2014).
18. Las referencias se presentarán a un espacio interlineado y a espacio y medio entre una y otra.
19. Cuando se requiera enumerar varios elementos dentro de un párrafo se utilizarán las literales con un paréntesis. Ejemplo: a) Los miembros del jurado deberán poseer el título de Magíster u/o Doctor; b) Los miembros del jurado deben poseer experiencia en investigación.
20. Cuando se requiera enumerar varios elementos fuera del párrafo se utilizarán numerales con un punto. Ejemplo: Los integrantes del jurado deberán:
 1. Poseer maestría y/o doctorado
 2. Poseer experiencia en investigación.

21. Referencias

22. En una única lista, integra las fuentes impresas, fuentes electrónicas, fuentes audiovisuales o fuentes de otra naturaleza que hayan sido citadas en el texto del trabajo.
23. Se organizan alfabéticamente por el apellido del autor, en forma continua.

24. Se presentan con: título en cursiva, párrafo a interlineado sencillo y el párrafo que contiene cada una de las referencias, después del primer renglón, deben tener una sangría de 5 puntos (sangría francesa, 06 cm).
25. Las referencias se presentarán a un espacio de interlineado y a espacio y medio entre una y otra.
26. Cada una incluirá: autor, año, título y los datos que permitan su identificación siguiendo las normas pautadas por esta revista.
27. Se escribe en mayúscula, solo la inicial de la palabra primera del título de referencia (libro, artículo, ponencia, conferencia,...) o la inicial de la palabra primera después de un punto o dos puntos, así como también los nombres propios.
28. La estructura de algunas de las referencias es la siguiente (prestar atención a los signos de puntuación)
- 29. Artículos:** Apellidos, Inicial, Año de publicación. Título del artículo. Nombre de la revista, volumen, numero en paréntesis: paginas.

Ejemplo:

Morales, R. García, M. 2008. *Evaluación de la respuesta tecnológica del jamón cocido sometido a diferentes niveles de cloruro de sodio, fosfato de sodio y nitrito de sodio usando metodología de superficie de respuesta (MSR)*. Agrollania, Volumen (5). Pág. 25-36.

Libros: Apellidos, Inicial, Año de publicación. Titulo con iniciales en mayúscula. Edición (solo si hay más de una), casa editora, lugar de publicación.

Ejemplo:

Flores, A. 2016. *La Gestión de las TIC's en las PYMEs venezolanas. Teoría Aproximativa a su Vinculación. Serie N° 8*. Publicaciones del área de estudios de postgrado. UNELLEZ – VIPI. San Carlos, Venezuela.

Martin, M., Chuvieco, E. 2004. *Nuevas Tecnologías para la Estimación de Riesgo de Incendios Forestales*. México: XVII. Continental.

Paredes, F. 2009. *Nociones Elementales de la Climatología del estado Cojedes. Serie N° 1*. Publicaciones del área de estudios de postgrado. UNELLEZ – VIPI. San Carlos, Venezuela.

Trabajo de ascenso y trabajo de grado

Trabajo de ascenso:

Lovera, Zoleida. 2001. *Estrategias de evaluación para la educación básica. Un enfoque constructivista*. Trabajo de Ascenso a Profesor Agregado. Programa Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Barinas.

Trabajo de grado:

Suárez F. Arennis B. 2001. *Análisis de la Jerga Juvenil Barquisimetana en la Comunidad de San Lorenzo*. Trab. Grd para optar al título de Magister en Lingüística. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa”.

Información obtenida en Internet

UNELLEZ. 2006. *Plan de estudios de la carrera Educación, mención: Castellano y Literatura*. [En línea] http://200.11.218.106/portalopei/index.php?option=com_content&view=article&id=41:opei&catid=6:opei&Itemid=44 [Consulta: 2012, noviembre 12].

Resumen publicado en congresos, seminarios, simposios, jornadas y talleres

Con editores:

Mendoza, Manuel. y otros. 2000. *Relación de los Hábitos con la Litiasis Renal*. Mago, Tulio. G. y otros [Eds]. IV Congreso de Ciencia y Tecnología del estado Portuguesa. UNELLEZ, CONICIT, FONAIAP, IUTEG, UPEL, ULA, UCV-FAGRO. Acarigua, Venezuela. 178 p.

Informes, actas y otras publicaciones

UNELLEZ. 2012. *Las Actividades de Extensión en el Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales*. San Carlos. Mimeo. 6 p.

Matute, Braulio. 2004. *Facilitadores y Supervisores de la Misión Sucre en el Estado Cojedes*. Informe No. 2. San Carlos: Coordinación Regional. UCER. 45 p.

Leyes, decretos, resoluciones y otros

Ley de Universidades. 1970, septiembre 27. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1429 (Extraordinaria), octubre 30, 1970. 243p.

TABLA DE CONTENIDO
REVISTA CIENTÍFICA GERENS
NÚMERO 3. ENERO-JUNIO 2019

| | Págs. |
|---|-------|
| INVESTIGACIONES DE POSTGRADO | |
| 1 MODELO DE GESTIÓN AGRÍCOLA PARA OPTIMIZAR LA PRODUCCIÓN DE LOS PEQUEÑOS Y MEDIANOS PRODUCTORES, ZONA NORTE, MUNICIPIO PAO ESTADO COJEDES Florencio A. Mendoza Pérez, Rafael Jesús Caballero Yovera | 10-19 |
| 2 ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL RECURSO HUMANO ADSCRITO A LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO, COJEDES Virginia Nohemi Gutiérrez Velásquez | 20-28 |
| 3 PLAN BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL C.E.N. “GRAL. EZEQUIEL ZAMORA” Tulasi Raggio, Carolina Varela | 29-39 |
| 4 MODELO GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN LA DIÓCESIS DE SAN CARLOS COJEDES Annys Nohemi Pérez Páez, Antonio Luis Flores Diaz | 40-48 |
| 5 LA PLANIFICACIÓN OPERATIVA EN LA CONSECUCIÓN DE LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS EN LA UNELLEZ SAN CARLOS Luz Estela Aguilar Aular, Eduardo Alfonso Merchán Bastidas | 49-55 |
| 6 MODELO DE CONTROL INTERNO COMO ESTRATEGIA OPERATIVA PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DESARROLLOS HIDRÁULICOS DEL ESTADO COJEDES Luis Reyes, Geila González | 56-63 |
| ENSAYOS ACADÉMICOS | |
| 7 APRENDIZAJE COLABORATIVO DESDE LOS DOCENTES CIBERNAUTAS EN EL DESARROLLO DE LA WEB 2.0 Luis Fernando Guerrero Sequera | 64-74 |
| 8 “COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA” UNA VENTANA, PARA EL CRECIMIENTO CIENTÍFICO, EMPRESARIAL Y ECONÓMICO DE UN PAIS Aldo Antonio Barrios Aranda | 75-83 |
| 9 DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER EN LA AGENDA GLOBAL: ANÁLISIS DESDE LA AGENDA GLOBAL Y EL ECUADOR Erika Eliana Rosero Tobar, José Gabriel León Ramírez | 84-93 |
| NORMATIVA PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS EN GERENS | 94-97 |