



Universidad
de Carabobo



CÁTEDRA
RECTORAL



EDUCACIÓN
EN VALORES

Universidad de Carabobo
Cátedra Rectoral Educación en Valores

Revista Educación en Valores

Año 2015 / Vol. 2 / No. 24. Valencia, Julio Diciembre 2015

ISSN: 1690-7884

PP200402CA1639

REVISTA

Educación en Valores

Revista Educación en Valores

Año 2015 / Vol. 2 / No. 24. Julio - Diciembre 2015.

Publicación Semestral

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

© CÁTEDRA RECTORAL EDUCACIÓN EN VALORES.

Depósito Legal: PP200402CA1639

ISSN: 1690 – 7884

Código Revencyt: RVR035

Esta publicación se produce como resultado de la ejecución de la Política Editorial del Fondo de Publicaciones del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo CDCH-UC.

Se encuentra indizada en el Índice de Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología REVENCYT FUNDACITE MÉRIDA código: RVR035. Asimismo, está incluida en los siguientes índices de revistas digitales especializadas en Educación, Ciencias Sociales y Humanidades:

IRESIE: <http://www.iisue.unam.mx/iresie/>

DIALNET: <http://www.dialnet.es> **Código:** 7283

CREDI OEI: <http://www.oei.es/ve28.htm>

LATINDEX: www.latindex.org

CLASE: <http://dgb.unam.mx/clase.html>

DOAJ: <http://www.doaj.org/openurl?genre=journal&issn=16907884>

Journalindex.net: <http://www.journalindex.net/?qi=revista+educaci%C3%B3n+en+valores>

La Revista Educación en Valores puede ser consultada en la dirección electrónica: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/index.htm>

Los términos empleados, los datos, el estilo y el contenido en general de los trabajos que aparecen en la Revista Educación en Valores de la Cátedra Rectoral Educación en Valores de la Universidad de Carabobo, son de la entera responsabilidad de sus autores, por lo que en ningún momento comprometen al Equipo Editor ni al CDCH-UC, institución encargada de su subvención. El Comité Editorial autoriza la reproducción siempre y cuando se mencione el lugar de procedencia.

DIRECCIÓN DE LA REVISTA

Urb. Prebo, Av. Andrés Eloy Blanco, C/C 137-A, Edificio Escorpio, Cátedra Rectoral Educación en Valores, Universidad de Carabobo. Piso 3. Apartado Postal 2001, Parroquia San José, Municipio Valencia, Estado Carabobo, Venezuela. Telefax: +58 (0241) 8241077.

e-mail: crevuc@gmail.com

Diagramación:

Francisco Ponte-Rodriguez



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

AUTORIDADES

Jessy Divo de Romero

Rectora

Ulises Rojas

Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira

Vicerrector Administrativo

Pablo Aure

Secretario



CONSEJO DE DESARROLLO
CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO

Ulises Rojas

Vicerrector Académico UC

Dra. Ana Rita de Lima

Directora Ejecutiva UC



CÁTEDRA RECTORAL EDUCACIÓN EN VALORES

**AUTORIDADES Y EQUIPO DE LA
REVISTA “EDUCACIÓN EN VALORES”**

María Guadalupe Ramos (†)

Ing. Ramona de Febres

Directora-Editora

Comité Editorial

Belkis Rojas – Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UC

Esther Caricote - Facultad Ciencias de la Salud, UC

Marianella Galíndez – Facultad Odontología, UC

Aleida Aular – Facultad Ingeniería, UC

Yeisy Guarate – Facultad Ciencias de la Salud, UC

Miriam González – Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, UC

Lilian Surth – Facultad Ciencias de la Salud, UC

Thairy Briceño – Facultad Odontología, UC

Asesora Jurídica

Abog. Marlene Robles de Rodríguez

Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas, UC

Comité de Arbitraje Externo

José Francisco Juárez

José Lezama

Ludwig Schmidt

Universidad Católica Andrés Bello

Neyer Salazar

Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada

Haydée Páez

Universidad José Antonio Páez

José Fleitas

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora

Asesores

Dra. Marina David de Buzali (México)

Dr. Roberto Pérez (Argentina)

Dr. Rafael Ayala (México)

Dr. Javier Barbero (Paraguay)

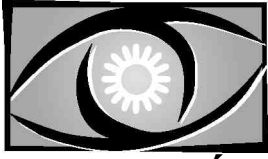
Apoyo Técnico

Distribución y Canje

Lorena Soteldo CREV-UC

Diagramación y montaje

Francisco Antonio Ponte-Rodríguez-UC



Visión

Ser un órgano de difusión del conocimiento en los ámbitos teórico y práctico de los valores éticos y morales y mediante la expansión del conocimiento, educar los valores individuales y sociales.

Misión

Promover el espíritu de investigación con elevado nivel académico en el campo de la ética y la moral, como marco referencial del estudio de los valores y analizar a la luz de la filosofía, los problemas del ser humano en sus diversas etapas de desarrollo, fomentando la cultura ética mediante el estudio de temas conducentes a tal fin, a través de las actividades de extensión relacionados con la didáctica y la pedagogía de los valores.

Objetivos

- 1. Promover el espíritu de investigación con el fin de fomentar el conocimiento sobre el tema de la Educación en Valores.*
- 2. Colaborar para el logro de una sociedad en la que se vivencie la cultura ética, fruto del estudio, la investigación, el análisis y la reflexión académica sobre el ámbito de los Valores.*

REVISTA

Educación en Valores














Año 2015 / Vol. 2 / No. 24. Julio - Diciembre 2015.
Publicación Semestral

C Á T E D R A
R E C T O R A L



EDUCACIÓN
EN VALORES

CONTENIDO

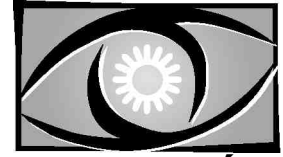
 Editorial	1
Investigación	
 Un modelo basado en desarrollo de capacidades dirigido a la pequeña y mediana empresa <i>Anais Marrero S., y Aura Adriana Delgado C.</i>	3
 Para educar leyendo <i>Un niño.</i>	18
Artículo	
 Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera <i>Ernesto Rodríguez.</i>	20
 Para educar leyendo <i>Una bella reflexión.</i>	32
 La transversalización de valores éticos y su aplicabilidad en las pasantías de la carrera TSU terapia psicosocial <i>Martha Díaz.</i>	33
 Para educar leyendo <i>Lo bueno de cada cual.</i>	47
Ensayo	
 Transmisión generacional de la pobreza y vulnerabilidad en las adolescentes embarazadas <i>Eberlin Vélez y Luisa Figueredo.</i>	50
 Para crecer en un valor	58
 Frases para la reflexión ética	62
 Normativa (Instrucciones para los autores)	64
 Instrucciones para los árbitros	66
 Índice acumulado	68

REVISTA

Educación en Valores







Año 2015 / Vol. 2 / No. 24. Julio - Diciembre 2015.
Publicación Semestral

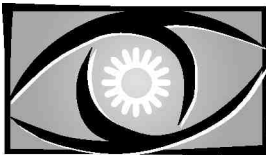
C Á T E D R A
R E C T O R A L



EDUCACIÓN
EN VALORES

CONTENT

 Editorial	1
 Investigation	
 Model-based development capabilities directed to small and medium-sized enterprises <i>Anais Marrero S., y Aura Adriana Delgado C.</i>	3
Article	
 Factors of organizational climate in a manufacturing company <i>Ernesto Rodríguez.</i>	20
 Ethical values mainstreaming and their applicability in career internship psychosocial therapy <i>Martha Díaz.</i>	33
Essay	
 Generational transmission of poverty and vulnerability in pregnant adolescents <i>Eberlin Vélez y Luisa Figueredo.</i>	50
 Legislation (Instructions for authors)	64
 Instructions for umpires	66
 Index cumulative	68



Víctor Hugo decía, que él que abre la puerta de una escuela, cierra una prisión. Qué gran verdad, si la educación enseñara a la persona a vivir en familia y en sociedad.

Educar, del latín “ducere” es guiar, conducir. Y quien guía o conduce es el pedagogo que viene del griego: paidós (niño) y agogós (que conduce). Entonces hay muchos conductores en la educación. Muchos guías. Desde los que inician el proceso educativo en el hogar que son los padres, hasta los que dictan las normas y leyes que deben regir dicho proceso.

Don Simón Rodríguez, el Licenciado Don Miguel José Sanz y Don Andrés Bello se pueden considerar los padres de la educación en nuestro país. Con una claridad casi perfecta de los ideales educativos, concretan los primeros pilares para desarrollar el currículo educativo. La educación debía tener cuatro fines: el político (educar ciudadanos capaces de vivir en una República); el moral (educar en los valores éticos para construir seres virtuosos); el económico (educar para alcanzar la libertad económica) y el científico (con miras a tener una educación superior competitiva con los mayores estándares mundiales). Y así comienza la educación formal en Venezuela.

Desde 1870 se estableció que la educación sería obligatoria y gratuita y los diferentes gobiernos han realizado políticas y planes educativos con sus aciertos y sus errores. En un largo trecho desde finales de la colonia hasta mediados de los 90, la educación ha teniendo sus épocas de sombra pero también de luces.

En 1996 la UNESCO publica el informe Delors con los cuatro grandes postulados para la educación del siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. Y justo en ese mismo año se está desarrollando en Venezuela la reforma curricular para la escuela básica, que incorpora cinco ejes transversales en el proceso educativo: lenguaje, habilidades del pensamiento, valores y trabajo en una primera etapa y ambiente posteriormente. A la par con los cambios mundiales sobre proyectos educativos, esta reforma del currículo de la escuela básica puede considerarse excelente en cuanto a contenidos y objetivos. La transversalidad curricular atravesaría los contenidos académicos de todas las asignaturas, a fin de formar un ser humano íntegro e integral.

En 1999 se genera un cambio de gobierno que va promoviendo cambios estructurales y filosóficos en el proceso educativo venezolano a todos los niveles. El Ministerio de Educación se convierte en el Ministerio del Poder Popular para la Educación, elabora el Currículo Bolivariano para la Educación Básica y publica la Colección Bicentenario, ambas propuestas fueron arduamente criticadas por los expertos en el área a nivel nacional, en virtud de los contenidos ideológicos del grupo de gobierno. En el año 2007 se aprueba el Currículo Nacional Bolivariano y posteriormente en 2009 la Ley Orgánica de Educación en cuyo Artículo 6 aparece expresamente el carácter doctrinario de la misma, al concebir la Escuela “...como un espacio abierto para la producción y desarrollo endógeno, para el quehacer comunitario y la organización comunal”. Ha sido una batalla

campal entre los que no están de acuerdo en realizar el acto docente bajo esta modalidad y los defensores de dicho currículo. Entre tanto los educandos van sufriendo los embates de este acontecer. Además desde hace diecisiete años no se hace evaluación de la calidad educativa en el país. Esta tarea se realizaba mediante el SINEA (Sistema Nacional de Medición y Evaluación del Aprendizaje).

Desde el año 2000 y cada tres años, con participación de países de los cinco continentes (alrededor de 80 países) se realiza la prueba PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes), que analiza el rendimiento estudiantil en alumnos de 15 años, en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias. Es considerado el examen más importante del mundo.

En 2012 se aplica esta prueba en el estado Miranda, por iniciativa del gobierno estatal. Los resultados son deprimentes: 60% de los alumnos no alcanzan las competencias básicas en matemáticas, 42% carecen de las competencias básicas en lectura. Según el actual gobierno venezolano, esta prueba no se aplica en el país porque es diseñada por países desarrollados para que responda a sus intereses.¿?

Un estudiante para llegar a la universidad, ha invertido catorce años de su vida. Luego invierte 5 o hasta 7 años en la universidad para obtener el título que después de casi 20 años preparándose (en el mejor de los casos) debería ser el pasaporte a una vida plena y exitosa en todos los aspectos: desarrollo humano, social, laboral y ciudadano y no es así. La realidad es otra, aparte de las casi inexistentes oportunidades de empleo, la juventud carece de los metaconocimientos y valores básicos para la vida y para el trabajo.

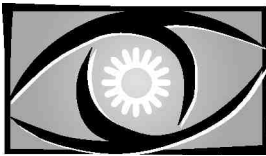
La educación es tarea de todos, y aunque no podamos sustituir el proceso académico formal,

debemos como una obligación moral, transmitir por lo menos lo referente a los ejes transversales desde nuestro testimonio permanente de vida. ¡Es lo mejor que nuestra generación puede dejar a la que nos sustituirá!

Prof. Ramona de Febres

Directora - Editora





Un modelo basado en desarrollo de capacidades dirigido a la pequeña y mediana empresa

Anais Marrero S¹
Aura Adriana Delgado C²

¹Magister en Administración, mención Gerencia; Especialista en Gerencia de Recursos Humanos; Lcda. en Relaciones Industriales. Docente de Pre y Postgrado Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Ponente y Consultora Organizacional. Valencia, Venezuela. anaismarrero@hotmail.com

²Doctora en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo; Magister en Investigación; Lcda. en Educación; Profesora titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Investigadora, articulista y ponente en eventos nacionales e internacionales. Valencia, Venezuela. adc711@gmail.com

RESUMEN

Esta investigación surgió por el deseo de responder a la premisa de cómo apoyar a las empresas a crear resultados con la gente a través de su desempeño en la pequeña y mediana empresa que debido a sus características requieren una atención especial, dentro de lo que denominamos el comportamiento organizacional, el objetivo fue analizar la realidad de la pequeña y mediana empresa, desde la óptica del Modelo de Gestión Organizacional basado en la teoría de sistemas con el propósito de formular lineamientos para el desarrollo de un modelo basado en el desarrollo de capacidades. Para ello se recurrió a una investigación de campo, descriptiva, apoyada en las técnicas de entrevista y cuestionario se abordó una población de 53 individuos, obteniendo como resultado el hallazgo de oportunidades de desarrollo en las capacidades, particularmente en liderazgo, comunicación, capacitación, desarrollo del personal, mecanismos de participación, motivación y control de gestión, acciones encaminadas al impulso de una cultura de aprendizaje continuo e identificación con la empresa y entorno.

Palabras Clave: Gerencia, capacidades, gestión, resultados, desempeño.

Model-based development capabilities directed to Small and medium-sized enterprises

ABSTRACT

This research arises from the desire to respond to the premise of how to support businesses create results with people through their performance in the small and medium enterprises that due to their characteristics require special attention, within what we call the organizational behavior, the goal was to provide a methodology to address organizational dynamics work against the demands of the turbulence of financial / political situations, based on systems theory. For this he used a field research, descriptive, based on interview techniques and survey a sample of 53 individuals was addressed, resulting in the finding development opportunities in capacity, particularly in leadership, communication, training, development staff, participation mechanisms, motivation and management control, actions aimed at promotion of a culture of continuous learning and identification with the company and environment

Key words: Management, capabilities, management, results, performance.

Introducción

Las tendencias y los eventos de la sociedad actual enfrentan a las organizaciones de manera general y particular a cambios novedosos y frecuentes, con lo cual el entorno de las mismas tiende a ser de mayor turbulencia y de compleja predicción. Para afrontar esta realidad, las organizaciones deben ser tan ágiles como su entorno demostrando que son capaces de adaptarse rápidamente a estas tendencias. Una de las maneras de lograrlo es aprovechando al máximo todo su potencial y desarrollando sus capacidades, basándose en un quehacer sistemático que permita estructurar una metodología que apoye el cambio tecnológico requerido que incluya elevar el nivel de educación y la calidad de vida de las personas que en ella laboran, lo cual representa un desafío más no una utopía.

El mundo del trabajo, como hecho social es posible por la motivación intrínseca del hombre

en búsqueda del sentido y asociándolo al trabajo el sentirse útil, las organizaciones no escapan de ello y con ello contribuyen a la deuda social existente de las empresas hacia la sociedad donde su contribución radica en darle espacio a la creación de una organización socialmente responsable buscando desarrollar capacidades individuales, ocupacionales y organizacionales.

Es oportuno clarificar los términos sistema y gestión con la finalidad de precisar lo que es un sistema de gestión. Chirinos (2004) expresa que “En términos generales, un sistema es un conjunto de componentes que interactúan para alcanzar un resultado” (p.4) De esta manera, el sistema comprende la interacción de un grupo, ya sea de factores u organismos entre sí, que tiene como finalidad el logro o la consecución de un objetivo. Para que esta interacción se dé entre los componentes, éstos deben tener metas comunes, independientemente de la función de cada uno de ellos como individualidades o como unidades. Y es precisamente lo que se ve en las Organizaciones: unidades que tienen objetivos e

intereses en común que mediante la interacción y a través de sus respectivas funciones, logran cumplir las metas trazadas.

Partiendo de esa premisa se puede decir que una organización es un sistema puesto que cuenta con diferentes unidades, entiéndanse áreas o departamentos, cuyas funciones se enfocan en lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas trazadas por la organización. Por supuesto que el grado de interrelación entre áreas o departamentos variará según los intereses que surjan en un determinado momento por una razón específica, pero siempre se mantendrá como objetivo común los intereses de la organización.

Desarrollo

La organización, como sistema, posee numerosos métodos, normas y políticas, que a su vez representan la manera de hacer funcionar dicho sistema. De allí, surgen los sistemas de gestión que son programas destinados a la consecución de las metas y objetivos de cada una de las unidades o departamentos de la organización. En este sentido, sería conveniente responder a través de esta investigación a las siguientes interrogantes ¿La pequeña y mediana industria tiene un modelo de gestión organizacional? ¿Cómo se interrelacionan sus departamentos? ¿Cómo miden los resultados?, ¿Los trabajadores relacionan su desempeño a los resultados que se obtienen? ¿La empresa tiene definido cuáles son sus capacidades? ¿Cuál pudiese ser un modelo sistémico que permita hacer de la empresa un buen lugar para trabajar, ajustándose al diagnóstico previamente realizado?

Por lo anteriormente expuesto, en el caso objeto de estudio, se quiere investigar la gestión organizacional existente dentro de un sector seleccionado, obteniendo data sobre los requerimientos de un modelo de gestión organizacional basado en la teoría de sistemas,

buscando el desarrollo de las capacidades individuales, ocupacionales y organizacionales del sector en cuestión, haciendo énfasis en el impulso de acciones dirigidas a fortalecer el talento y el aprendizaje continuo, con miras a incorporar la calidad de vida como elemento importante.

Analizar la realidad de la pequeña y mediana empresa, desde la óptica del Modelo de Gestión Organizacional basado en la teoría de sistemas con el propósito de formular lineamientos para el desarrollo de un modelo basado en el desarrollo de capacidades.

Justificación

El foco central que justifica la investigación se inicia con el fortalecimiento del departamento de recursos humanos, permitiéndole organizar la empresa con la elaboración de las descripciones de cargo, partiendo de la premisa que la filosofía organizacional pueda ofrecer un destino para el crecimiento armónico, entonces es oportuno investigar, diagnosticar qué requerimientos de capacidades es necesario, buscando la información en su personal, analizando la su estructura, fomentando la cultura y desarrollando el liderazgo de todos los involucrados. De esta manera se pueden acometer acciones que le permita el desarrollo integral de la organización, tomando en cuenta todos los factores, especialmente a su personal, de manera individual y como un colectivo, que impacta no solo en su trabajo, sino en su familia y en la comunidad, y por ende en el país; siendo esta una forma de descomplejizar el mundo organizacional.

Bases teóricas

El desarrollo de las capacidades organizacionales constituye una herramienta para el progreso de las empresas de una manera armónica y cónsona con el cambio social y

desarrollo sustentable de las comunidades. Al impulsar el desarrollo de las capacidades tanto organizacionales como individuales, así como las ocupacionales, se está contribuyendo indirectamente al avance socio-económico del país. Esto permite estimular la productividad, elevar el crecimiento económico y ampliar las prioridades de desarrollo. De este modo se estaría trabajando la adaptabilidad a un entorno altamente turbulento y desafiante, respondiendo al ritmo que evoluciona su organización, integrando la tecnología, la operación y el desempeño: una triada indisoluble cuando hablamos de resultados donde no se pueden separar el aprendizaje según los roles que desempeñan; se integran, de forma individual, y si se hace en forma colectiva el aprendizaje, el impacto e influencia es mayor, sirviendo de contribución en diversos escenarios siendo el más relevante una sociedad influenciada por unos individuos profesionales.

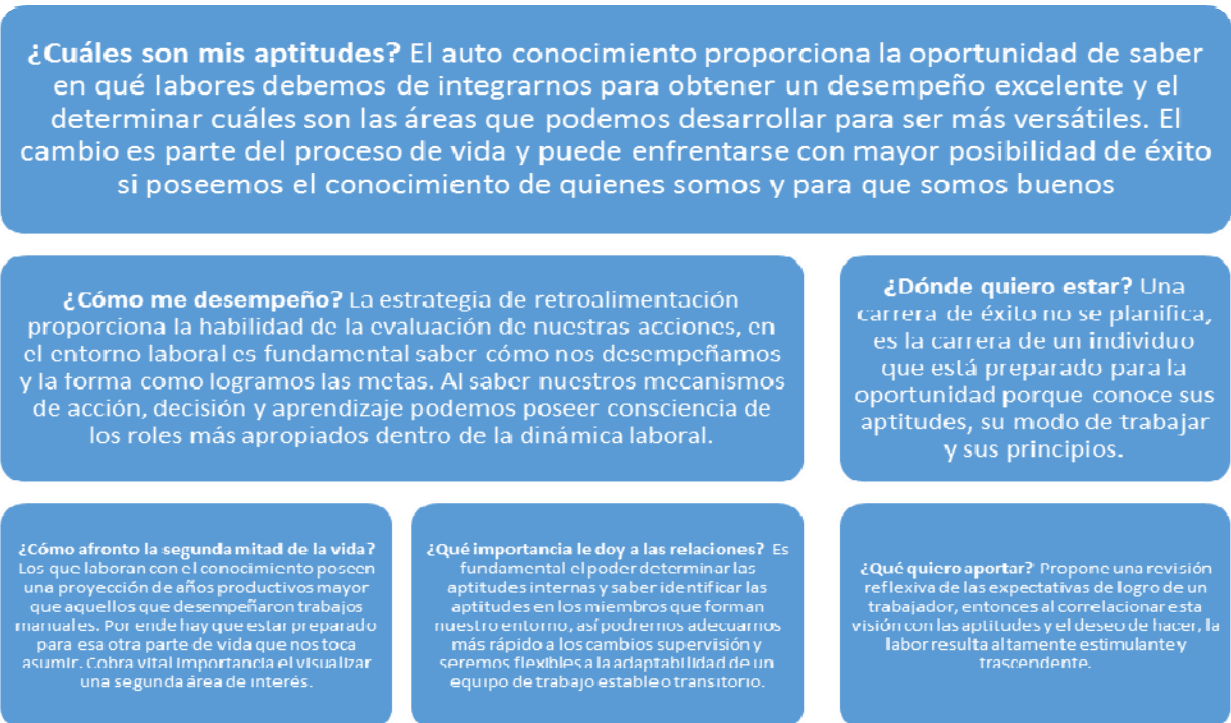
Esta afirmación está fundamentada por dos aportes significativos que permiten desarrollar la capacidad individual desde la corriente del

liderazgo personal que se sustenta por. Covey (2005) cuando citándolo textualmente expone:

Ser efectivos como individuo y como organizaciones ya no es una elección en el mundo de hoy: es imprescindible para entrar en el terreno del juego. Pero sobrevivir, prosperar, innovar, sobresalir y liderar es esta nueva realidad nos exigirá aumentar la efectividad e ir más allá de ella. (p.18)

En este mismo orden de idea también podemos citar a Drucker (1999), cuando planteó seis desafíos de la gerencia del siglo XXI, haciendo una invitación a la acción dijo: “las nuevas realidades y lo que ellas exigen echar atrás políticas que han funcionado bien durante el último siglo, y, lo que es más, exigen un cambio en la mentalidad tanto de las organizaciones como la de los individuos” Drucker invitó a sus seguidores a desafiar los supuestos obvios de la administración para que se pudiese arrancar con lo verdaderamente esencial la administración de sí mismo, la cual de forma resumida se expone a continuación:

Cuadro No. 1. Supuesto de la administración según Drucker



Fuente: Marrero y Delgado (2015) basado en Drucker (1999)

Desde esta óptica se entiende que el cambio es un tema fundamental en el abordaje de la comprensión de la realidad organizacional, centrando el objetivo de cómo percibe el hombre su papel dentro de la organización donde se encuentra. Este tema es tan fundamental que ya la Unesco a través de Morín (2000: 17) y sus contribuciones al pensamiento complejo, nos han hablado de la necesidad de saberes distintos para una nueva humanidad, es parte de una misma idea solo que en niveles de desarrollo distinto, que no están divorciadas, y es uno de los objetivos de esta investigación poder documentar estos intentos universales en una actuación humana como forma de poder descomplejizar el mundo organizacional.

Es conveniente definir lo que se entiende como paradigma de la complejidad tal como lo señala el autor Etkin, (2009) en su libro *Gestión de la Complejidad en las organizaciones*

Es un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias. Hay en estas relaciones fuerzas que están operando en un sentido complementario, pero también divergente e indiferente... tiene que ver con los intercambios en una ambiente incierto y cambiante... (p.28)

Es esta una de las premisas más orientadoras de este autor en su obra la definición del concepto de lo viable, y se sirve a través de un análisis de la organización que se mueve entre lo profundo de su conceptualización a lo sencillo de la actuación de lo que hace un individuo en el desempeño de un rol en esa gestión compleja.

Ya en este punto del marco teórico que sustenta el cómo se puede ir construyendo un accionar partiendo de un destino único el comprender una realidad para poder de alguna forma intervenir en ella, desde esta óptica se aspira desarrollar al ser y aquí la gran contribución la ofrece Beauport y Díaz. (2008), a través de su obra *el Cerebro Triuno*, como recurso para poder entender al hombre como un ser dinámico

que tiene una responsabilidad social, y que se puede desarrollar apoyado en la posibilidad que la Industria o las organizaciones desarrollen programas innovadores para el desarrollo del liderazgo personal de su gente, con la orientación de que se observen los indicadores del ausentismo, la falta de motivación, las enfermedades, el stress y los problemas actitudinales como evidencias de brechas a trabajar con el destino de suministrarle recursos a la gente para que eleve su calidad de vida desarrollando sus capacidades y es el foco que se ha denominado capacidades individuales.

Dentro de este entorno o contexto, este querer ir de lo general a lo particular, nos lleva a pensar en forma sistemática, en los últimos años se ha complejizado el entorno y los conceptos de la Teoría de Sistemas ayudan a complejizarlos más, solo que es posible entenderlo con facilidad si nos referimos a ello como un todo que representa la estructura donde se puede identificar a los involucrados en un contexto particular y en nuestro caso podemos asumir asociar conceptos como insumos, productos, límites, personas, relaciones y su comunicación como permanente estado de retroalimentación. Tal como lo han desarrollado la teoría de sistema de Von Bertalanffy, (2002) citado por Murillo (2008) y la corriente del pensamiento biológico del epistemólogo chileno Humberto Maturana muy bien trabajada en la obra de Echeverría (2006) ha sabido desarrollar el concepto de la ontología del lenguaje y con la comprensión del fenómeno de las organizaciones y su paradigma emergente. Este referente teórico nos permite ir comprendiendo la complejidad del mundo organizacional buscando desarrollar una gestión organizacional que permita ir entendiendo el sentido de la visión compartida de la misma, esto apoyaría el liderazgo gerencial que mantenga el espíritu de comprensión en la cotidianidad laboral dándole sentido de pertenencia y un destino.

Para darle sencillez al tema se aborda la teoría de sistema con la contribución del pensar

sistémico que ofrece Senge (2002) en un ámbito viable de prácticas sobre la naturaleza de un sistema y que es apropiado a asociarlo a la intención de esta investigación de poder estructurara un modelo para gestionar la cotidianidad obteniéndose las siguientes premisas que parten de Senge (2002):

Sistema total: definiéndolo como un todo (la organización), donde se hacen esfuerzos para cambiar , dándole eficiencia a ese todo por concebirlo integrado y no aislado; Sistema abierto ya que en las organizaciones se piensa en términos de insumos, productos, límites, tal como lo desarrollaron otros pensadores; Sistemas humanos: reconoce la manera como la persona y sus relaciones pueden actuar sobre ese todo dinámico; Sistemas de procesos: una forma de adecuar los avances de la ingeniería y de la calidad aplicada a la empresa como un flujo de información y que al actuar en ello podemos influir en el comportamiento de la organización así como en la comunicación y en los resultados de la misma; Sistemas vivos: para poder entender la complejidad del sistema que estamos describiendo. (p. 93)

Este autor permite ir introduciendo el concepto de aprendizaje organizacional como un elemento que puede apoyar el desarrollo de las capacidades individuales y ocupacionales ofreciendo la ventaja significativa del cerrar brechas organizacionales a partir de la formación de competencias. De estas iniciativas se tomó el concepto de desarrollo de capacidades de capacity.org quienes la definen como el proceso de mejorar el desempeño potencial de una organización, manifestado este como la suma de sus recursos y su administración. Esta alianza de empresas otorga una buena estructura para entender que el desempeño de una organización es la habilidad que ella misma posee para cumplir con sus objetivos y lograr su misión.

Ellos definen unos elementos en particular para poder expresar los indicadores claves y lo llamaron eficiencia, efectividad, relevancia y sostenibilidad y se apoyaron en los OIT

elementos del esquema de valoración de una organización según Lusthaus (1995, 2002) y establece que también hay que considerar los recursos, los conocimientos que emplea una organización, así como el ambiente externo en el que la organización lleva a cabo sus actividades y por último y no menos importante el cómo influye la dirección de la organización en la energía que irradia en sus actividades.

Todo esto enmarcado en el contexto de querer Desarrollo de habilidades directivas centradas en el Liderazgo, siendo esta última una palabra muy usada en la actualidad, y que usualmente se refiere a un conjunto de actuaciones que desempeña quien tiene la responsabilidad de llevar adelante una gestión organizacional a menudo compleja: pues intervienen otras palabras que se merece especial atención por separado: Gerencia asociándolo a lo que llamaría Capacidades Organizacionales específicamente Toma de Decisión. Administración Capacidades Ocupacionales específicamente Desempeño. Gente Capacidades Individuales específicamente actitud.

Metodología

Nivel de Investigación Tipo de Investigación: La investigación se desarrolló como una investigación descriptiva que identifica comportamientos y evidencias de los gerentes y empleados involucrados en las empresas objeto de estudio. Así como también el establecimiento de comportamientos concretos relacionados a la interrelación de las dimensiones del sistema que conforma la empresa. Asimismo se abordó como una Investigación de campo, ya que se basa en un proceso sistemático y racional que permite a las investigadoras recolectar los datos en forma directa del área de estudio la cual estuvo representada por la junta directiva, la gerencia media y los trabajadores de un grupo de empresas definidas como pequeña y mediana

empresa por ser el sector objeto y sujeto de estudio.

Población y Muestra: La población, en este caso, estuvo constituido por los gerentes y personal que conforman las cuatro empresas objetos de estudio, siendo en su totalidad un grupo de 53 personas. Siendo que la población y la muestra coinciden, se considera una muestra intencionada.

Técnicas de recolección de la información: Para recolectar la información de esta investigación se utilizó la entrevista, la cual de acuerdo a Hurtado y Toro (1998) “es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales” (p.90). Esta técnica de recolección fue un elemento fundamental en el presente estudio, ya que facilito la obtención de información pertinente y consistente y con un mayor número de respuestas. Adicionalmente se complementó con el uso del cuestionario, el cual según Busot (1999) está conformado por una serie de interrogantes. El cuestionario estuvo dirigido a los gerentes y al personal de todos los niveles de las empresas seleccionadas, pretendiendo que los encuestados indicaran la frecuencia de ocurrencia o evidencia de cada una de ellas, desde su punto de vista personal y organizacional ofreciendo resultados que revelan fenómenos presentes en las tres dimensiones: gente, procesos y ambiente.

Análisis y discusión de resultados

Un destino de visión compartida debería ser poder desarrollar capacidades individuales, ocupacionales y organizacionales mediante el impulso de acciones dirigidas a fortalecer el talento promoviendo el aprendizaje continuo, y es lo que se pretende modelar en esta investigación ofreciendo una metodología diseñada con el criterio de “hecho a la medida”

siendo posible ser adaptada a una realidad organizacional preferiblemente de la pequeña y mediana empresa, los resultados que se logran, los que se obtienen a través de un desempeño laboral que son ahora evidencias de una cotidianidad laboral, a esto le podemos llamar brechas; estas brechas se cierran cuando trabajamos lo puntual dentro de lo general del desempeño, y las abrimos para desarrollar resultados para el futuro, resultados de lo que la gente es capaz de hacer como la suma de lo complejo del comportamiento humano dentro de un sistema, cada vez más complejo.

Es el punto de vista humano el pilar de esta investigación, desde allí se fundamenta el diseño de un proyecto apoyándonos desde lo ocupacional hacia lo organizacional y viceversa, importando el cómo se obtendrán los resultados, es la oportunidad de construir realidades productivas generando valor en las acciones personales, elevando el desempeño laboral. ¿Cómo se hará?, a través del diseño de un modelo que responda a objetivos precisos, la cual se definen como dimensiones que se derivan del ejercicio de la revisión documental sobre aquellos aspectos que han desarrollado diversos autores sobre cómo debe gestionarse las organizaciones, habiendo un punto común sobre la gente, los procesos y el ambiente, desde allí obtenemos lo que llamamos dimensiones, logrando un protocolo de actuación para identificar cada variable definiéndolo como elementos que influyen en las capacidades y así poder puntualizar cada elemento que participa en la creación de los resultados organizacionales.

El desarrollo de las capacidades organizacionales constituye una herramienta para el progreso de las empresas de una manera armónica y cónsona con el cambio social y desarrollo sustentable de las comunidades. Al impulsar el desarrollo de las capacidades tanto organizacionales como individuales, así como las ocupacionales, se está contribuyendo indirectamente al avance socio económico del

país. Esto permite estimular la productividad, elevar el crecimiento económico y ampliar las prioridades de desarrollo. Se estructura de la siguiente manera: se definieron y agruparon tres capacidades: Capacidades Individuales, Ocupacionales y Organizacionales; estas a su

vez, fueron divididas en dimensión, indicadores y variables a investigar, con el objetivo de operacionalizarlas y poder establecer estrategias, objetivos, metas y planes para su posterior desarrollo y seguimiento con evidencias:

Cuadro No. 2. Desarrollo de las capacidades organizacionales

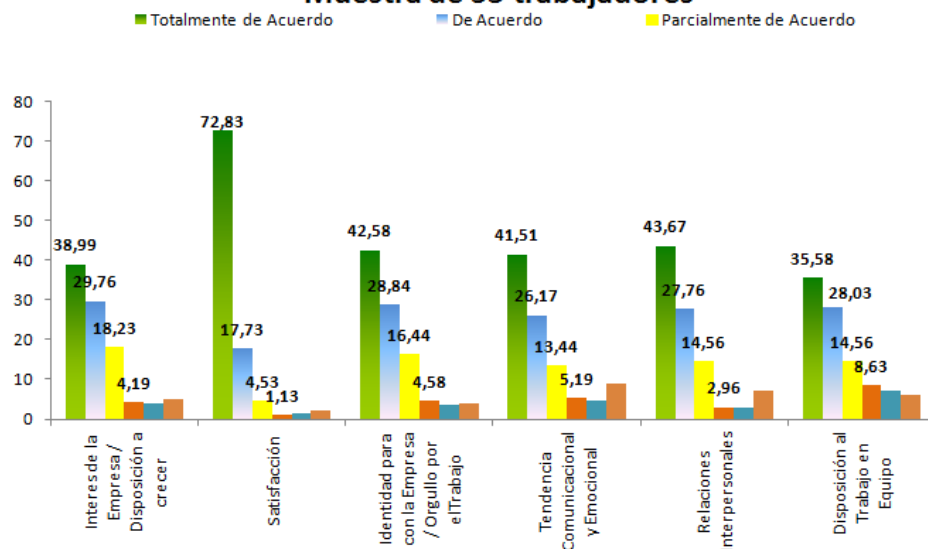
Capacidades	Dimensión	Indicador	Variables a investigar
Individuales Es la posibilidad de desarrollar talentos, incrementando los recursos personales ante un entorno o contexto, es distinguir las diferencias individuales, potenciando las fortalezas y mejorando las limitaciones.	Gente	Capacitación y desarrollo	Interés de la Empresa Disposición a Crecer
		Satisfacción el trabajo	Satisfacción
		Identidad	Identificación para con la Empresa Orgullo en el Trabajo
		Madurez Personal	Tendencia Comunicacional y Emocional
			Relaciones Interpersonales
			Disposición al Trabajo en Equipo
Ocupacionales Es la oportunidad de enfocar lo que hacemos, observando ¿el cómo lo hacemos?, con el objetivo de optimizar los resultados que tenemos, siendo el desempeño ocupacional un insumo dentro del sistema de trabajo, abordando lo ocupacional de lo general (el proceso completo) a lo particular (los puestos de trabajo).	Procesos	Comunicación	Formal Informal
		Desafíos	Reacciones ante los conflictos Asunción de los retos de la empresa
		Estructura	Organigramas
			Análisis de Puestos
			Descripción de Cargos
		Desempeño	Metodología
			Orientación al Aprendizaje
			Disposición al reconocimiento
		Condiciones de trabajo	Asignación de Recursos
			Infraestructura
Organizacionales Es la posibilidad de construir el contexto donde se desarrollan nuestras operaciones respondiendo a un ¿para qué lo hacemos?, asumiendo una posición de contribución tanto a nivel organizacional, ocupacional e individual, impactando a nuestra sociedad.	Ambiente	Cultura	Misión
			Visión
			Plan Estratégico
			Objetivo y Metas
		Liderazgo	Desarrollo Personal
			Estilo de Supervisión
		Participación	Consulta
			Toma de Decisiones
			Sugerencias y Recomendaciones
		Control	Definición de Estándares
			Seguimiento de Gestión
			Orientación a los Resultados

Fuente: Elaboración propia. (2015)

Los resultados, presentados a continuación, revelan en las tres dimensiones, gente, procesos y ambiente; las posibilidades de desarrollo de capacidades, es interesante destacar que las

capacidades serán atendidas prioritaria y adecuadamente para impulsar a la empresa, desarrollando a su personal y por ende a la sociedad en la que estamos inmersos.

Gráfico 1
Capacidades Individuales
Dimensión: GENTE
Muestra de 53 trabajadores



Fuente: Elaboración propia. (2015)

Del gráfico presentado, analizando la data obtenida se puede inferir por cada uno de los indicadores lo siguiente:

- **Capacitación y Desarrollo:** Se observa que hay un porcentaje importante de encuestados, favorable al adiestramiento, los trabajadores están en disposición de participar en actividades de esta índole y piensan que es importante para ascender. Además perciben que la Empresa en líneas generales les brinda oportunidades para capacitarse, aunque no es tan frecuente ni suficiente. Por ello se justifica la creación un plan de adiestramiento vinculado al negocio ya que contamos con un escenario favorable para ejecutarlo.
- **Satisfacción en el trabajo:** En líneas generales los trabajadores perciben el trabajo que realizan como interesante,

estimulante y satisfactorio, orientado incluso a la permanencia en la Empresa. Lo demuestra un 90 % de las respuestas totalmente de acuerdo con las afirmaciones. Es oportuno desatacar que los resultados obtenidos justifican la inversión en el desarrollo del Talento de la Empresa.

- **Identidad:** La mayoría de los trabajadores encuestados manifestaron compromiso con la Empresa, aunque se percibe en un porcentaje un poco en la identificación con la misma. Este resultado invita a reflexionar y profundizar acerca de que variables además de las estudiadas están afectando esa identidad. Es por ello que se puede realizar un estudio de clima para investigar y actuar con foco sobre esta data y poder realizar un seguimiento constante y sistemático pues es una variable con

muchos elementos que inciden directa e indirectamente.

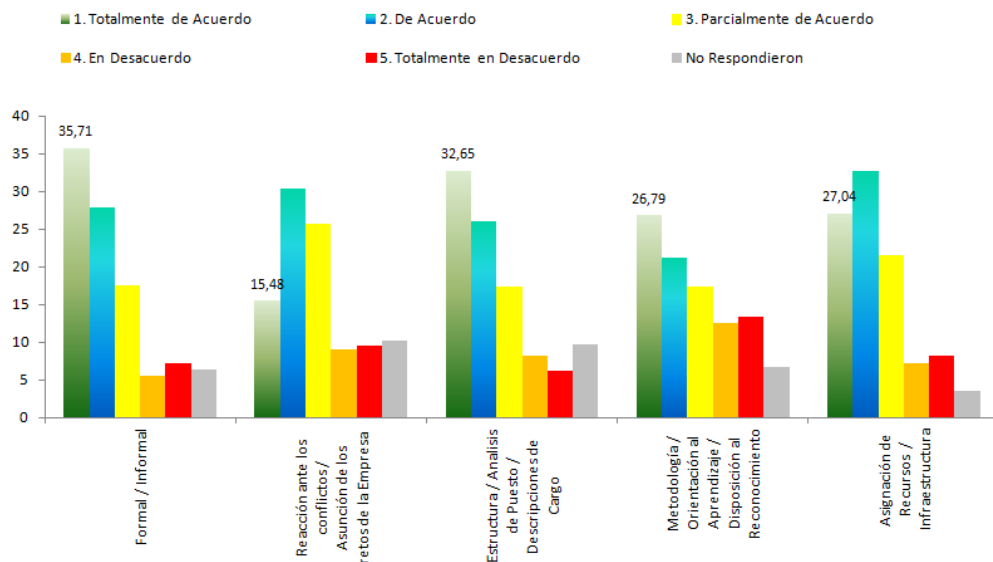
- **Madurez personal:** En cuanto a la tendencia comunicacional y emocional, la mayoría de los encuestados (80% entre totalmente de acuerdo, de acuerdo y parcialmente de acuerdo) manifestaron saber escuchar y expresarse de una manera consciente y no le gusta participar en discusiones. Aunque declararon reaccionar emocionalmente cuando se sienten atrapados o los provocan. En las relaciones interpersonales (71% entre totalmente de acuerdo, de acuerdo y parcialmente de acuerdo%) manifiestan llevarse bien con sus compañeros y recibieron apoyo cuando

se iniciaron en la organización. Además existe respeto en el trato tanto de sus compañeros como de sus superiores. En relación a trabajo en equipo. En promedio, los trabajadores prefieren trabajar solos, puede ser que a veces se coincida en que se hagan las actividades en forma grupal, más se está muy lejos de la sinergia que se logra con el espíritu colaborador del trabajo en equipo. En general, se sugiere Diseñar un Plan de Adiestramiento que tenga como foco el enseñar sobre la comunicación asertiva, la sinergia y técnicas de trabajo en equipo.

La segunda capacidad estudiada, siguiendo el esquema de lo micro a lo macro, es

Gráfico 2

**Capacidades Ocupacionales
Dimensión: PROCESOS
Muestra de 53 trabajadores**



Fuente: Elaboración propia. (2015)

De esta gráfica se puede interpretar:

- **En el indicador Comunicación:** Se percibe que fluye la comunicación por los canales formales, aunque el medio de información más utilizado son los canales

informales. Esta práctica se observa más entre los trabajadores. Se recomienda realizar actividades que promuevan la confianza y la comunicación entre los supervisores y supervisados, reforzando la comunicación organizacional.

- **En el indicador Desafío:** En general se percibe que existe disposición a la solución de los conflictos en la Empresa y se superan los obstáculos, aunque estos se presentan con regular frecuencia. En relación a la asunción de los retos, un porcentaje importante de los encuestados, percibe que la Empresa asume de una manera lenta, ¿esta forma de hacer las cosas nos hace innovadores?, ¿somos creativos? e incluso ¿tenemos iniciativas hacia el querer enriquecer el cómo hago las cosas hoy? Se recomienda, si es pertinente al estilo de las relaciones de trabajo que se quiera desarrollar, diseñar un programa para obtener iniciativas, opiniones y otras ideas en un buzón de sugerencias, puede ser también el modelo de cliente interno o algún otro programa que tenga como objetivo escuchar a nuestra gente con sus ideas, alternativas, soluciones, u opiniones, es recoger, documentar, evidenciar la participación como sugerencias propiciando la iniciativa.
- **En el indicador Estructura:** En general, un poco más del 40 % manifestó no conocer el contenido de las descripciones de cargo, esto lo acompaña el hecho de la percepción de una desorganización y falta de prioridades para hacer el trabajo. Aunque el 78 % manifestó conocer el organigrama de la Empresa. Este % es nada alentador, pues entonces los trabajadores no tienen límites y mucho menos significado de contribución, este indicador se interpreta como: ¿cómo no se que se espera de mí?, mejor hago lo básico; ¿dónde estoy yo aquí? Esta variable nos indica que sería apropiado el trabajar una campaña de comunicación o de divulgación para con los trabajadores, incluso muy oportuno para trabajar expectativas y límites.
- **Para el indicador Desempeño:** Es una variable que con su 42 %, nos revela que el personal no percibe la existencia de una metodología para incentivar y evaluar, más

de alguna manera perciben que la empresa incentiva el que se mejore, aunque es de forma puntual y hasta aislada. En relación a la Orientación al Aprendizaje, la mayoría de los encuestados, aproximadamente un 70%, percibe que puede contribuir a mejorar y hacer crecer a la empresa desde su puesto de trabajo. Es necesario desarrollar un Sistema de Evaluación que esté vinculado al desempeño y al aprendizaje de manera continua, constante y con evidencia de la retroalimentación efectiva para el poder hacer seguimiento a los logros alcanzados y un reajuste a los que no se han obtenido, como una forma nueva de trabajar.

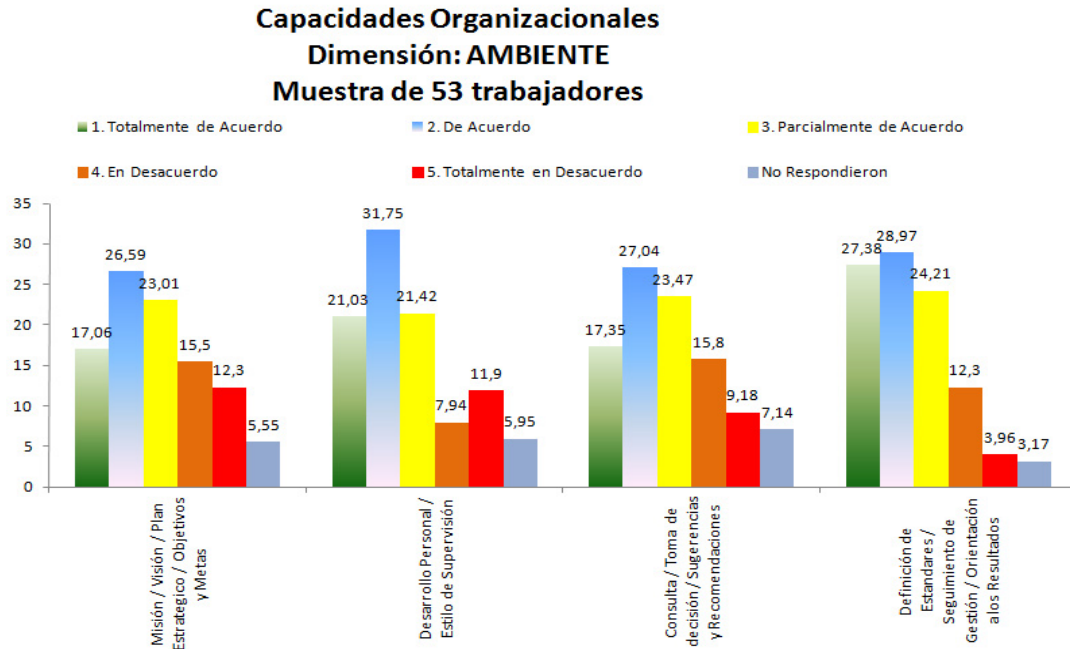
- **Para el indicador Condiciones de Trabajo:** En general los trabajadores perciben contar con las herramientas adecuadas y en buen estado para realizar su trabajo, igualmente, que las condiciones actuales son adecuadas para realizar sus labores. Sin embargo entre los trabajadores de Empresas objeto de estudio existe un número importante de personas que perciben que las condiciones de trabajo no son las ideales para desarrollar un trabajo con calidad. Esta opinión se presenta también en un número importante de trabajadores de Empresas objeto de estudio, aunque ellos manifiestan la percepción de que la empresa se está ocupando de la mejora de sus espacios. Es oportuno evaluar la infraestructura donde se labora desde un criterio de comodidad, de armonía con los espacios, sin llegar a remodelaciones profundas, más si una remozada que le dé un nuevo aire como una oportunidad de llevarlos sentirse a gusto donde están.

La última Capacidad estudiada es la que agrupa los requerimientos de integración sistémica y estratégica dándole un sentido de orientación, de destino, como elemento fundamental y holístico, para el desarrollo de la visión compartida, impactando como lo dice su dimensión, al ambiente donde se desenvuelve el hombre en

todos sus contextos, familia, trabajo y sociedad. Los resultados obtenidos en esta capacidad se

presentan gráficamente a continuación por empresa objeto de estudio:

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia. (2015)

Analizando cada uno de los gráficos por indicadores se puede interpretar:

- En la Variable Cultura:** Se sabe que cultura existente no está documentada, más esta variable muestra que en la empresa objeto de estudio, hay un alto sentido de orientación hacia el corazón o razón de ser del negocio, la gente no está del todo ignorante del ¿para qué? y el ¿cómo vamos a lograr lo que hacemos?, esto es digno de reconocer...y la gente lo percibe, trabajando para unos objetivos y metas. Este indicador, dirige y guía, marca pauta hacia donde queremos ir y sobre todo permite trabajar con un foco definido, eleva los resultados, implica una nueva manera de hacer las cosas. Se recomienda trabajar en definir la cultura organizacional de la Empresa, hacerlo en cascada y con

validación para darle sensibilización desde el modelaje a la gente.

- La variable liderazgo:** Esta variable muestra la tendencia o el interés de que las variables de madurez personal se evidencien en el trabajo, es el ¿cómo los supervisores logran sus objetivos?, ¿reconocen a los jefes como un buen supervisor?, más esta variable tiende hacia la baja como referencia. Contrasta como información que la data obtenida, hace referencia a que los supervisores conocen el trabajo, incluso ayudan cuando es necesario, más no existe una clara metodología para trabajar en conjunto a los otros, y eso incluye el ¿cómo se acuerda o trabaja con otros departamentos? Este es un indicador importante para lograr empoderamiento con la gente, lograr que ellos hagan las cosas inspirados, con

respeto y un aprecio auténtico hacia la influencia de su superior, la idea es tener una clara evidencia que permita que los supervisores aprendan a ser líderes, desde esta óptica sería pertinente la reflexión sobre: ¿cómo sería el resultado, si se invirtiera en un plan de formación que empodere a estos supervisores, y que la Empresa defina las expectativas sobre su nuevo rol en la misma.?

- **La Variable Participación:** Es una variable que tiende al desacuerdo y su lectura puede interpretarse como un supuesto que refiere a que la tendencia es no hacer la consulta a los trabajadores como una opción para la contribución, el enriquecimiento y desenvolvimiento del desempeño en el trabajo; en conclusión las decisiones son de otros, los de la autoridad más no de los trabajadores. La percepción en general de esta variable muestra que la Empresa, es poco presta a escuchar sugerencias y recomendaciones. Este es un indicador complejo, nos muestra incluso que la mayoría se inclina a que la decisión la toma otros, e incluso se mantienen al margen hasta para sugerir recomendaciones, pues se ve como tareas de supervisión, de jefatura o de gerencia y no es así, sólo que hay que tener un modelo de gestión instalado para incorporar estas tres variables como elemento enriquecedor de la gestión. Siendo esta variable un factor sumamente relevante si queremos que el modelo de gestión sea vinculado y pertinente en el tiempo.
- **Variable Control:** En relación a los estándares, señalan contar con información actualizada para realizar su trabajo y que conocen ¿Qué? y ¿Cómo hacer el trabajo? y aunque el 70 % percibe que se planifican y organiza el trabajo, un 64 % percibe que no hay técnicas de control y estándares establecidos. Interesante estandarizar para priorizar y seguir con criterio de evaluación

con corrección anticipada, es información en tiempo en real. En cuanto al seguimiento, nos encontramos con que un 85 % percibe que se evalúan los reclamos realizados, un 70 % percibe que se realiza algún seguimiento para que no se cometa errores y un 85 % manifiesta conocer sobre calidad y reconoce cuando su trabajo está mal elaborado. Es importante resaltar que el 80 % percibe cierta desorganización en la distribución del trabajo. Los resultados se comportan con tendencia a lo extremos en ambas Empresas. La orientación hacia los resultados, manifiesta que un 85 % de los encuestados están conscientes de lo que se espera realicen en el trabajo, con un criterio de calidad, igualmente, saben que su trabajo es necesario y que afecta a otros, más es importante resaltar que el 75 % percibe que el trabajo se revisa sólo al final del mismo, ratificándose la importancia del seguimiento. Para ejercer control sobre los procesos y los productos es necesario poseer estándares, hacer seguimiento para orientar los resultados, desde la óptica de la mejora continua, esto es algo que se requiere con sentido de urgencia; se recomienda levantar procedimientos operacionales, definir áreas claves, diseñar estrategias para hacerlo en conjunto, incluidos todos como protagonistas de los construcción de resultados alineándonos con la visión compartida.

Reflexiones finales y recomendaciones

Una vez analizado e interpretada cada una de las capacidades en su dimensión, contextualizando las variables a través de los datos obtenidos en sus indicadores, se encontraron varias oportunidades de desarrollo en cada una de las capacidades, particularmente en lo referente al liderazgo, comunicación, capacitación y desarrollo del personal, mecanismos de

participación, motivación y control de gestión, y acciones encaminadas al impulso de una cultura de aprendizaje continuo e identificación con la empresa y su entorno Para la ejecución de esta investigación se sugieren diseñar los siguientes productos que son parte de un modelo de gestión organizacional para la pequeña y mediana empresa:

Plan Maestro de Adiestramiento y Desarrollo: Contiene acciones, estrategias que faciliten la adquisición de conocimientos y habilidades, permitiendo el fortalecimiento del talento humano y la ampliación de sus capacidades.

Plan Maestro de indicadores Socio Laborales: Son las actividades y estrategias para convertir la data obtenida de los estudios sociales en oportunidades de desarrollo.

Plan Comunicacional: consiste en una campaña comunicacional que permitirá el intercambio fluido de ideas y conocimientos, así como la integración de las diversas áreas de la organización para articular y fomentar crecimiento armónico y tecnológico.

Sistema de Evaluación de Desempeño: Son mecanismos que permiten calificar la actuación de cada persona de manera individual y grupal, para incentivar el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas, así como realizar planes que tiendan a mejorar estas capacidades.

Modelo de Gestión: contiene las pautas de organización y distribución del trabajo, así como estándares y mecanismos de participación y control de gestión, además define el tipo de liderazgo que requiere la organización y las herramientas para su desarrollo.

Referencias Bibliográficas

- Beauport Elaine y Díaz Aura Sofia (2008). *Las tres caras de la mente, el desarrollo de las inteligencias mentales, emocionales y del comportamiento*. Caracas, Venezuela: Editorial Alfa.
- Busot, Aurello (1991). *Investigación Educativa*. Maracaibo, Universidad del Zulia, Venezuela
- Chirinos D. (2004). *Planificación estratégica en la Organizaciones*, URBE, Maracaibo, Venezuela.
- Covey Stephen (2005). *El octavo hábito, de la efectividad a la grandeza*. Barcelona, España: Editorial Paidós
- Druker, Peter (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Caracas, Venezuela: Editorial Norma.
- Echeverría Rafael (2006). *Ontología del Lenguaje*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Etkin Jorge (2009). *Gestión de la Complejidad en las organizaciones, la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado*. Barcelona, España: Editorial Granica
- Hurtado y Toro (1998). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*.
- Lusthaus et al. (1995). *Organizational assessment: a framework for improving performance* Co-published by the Inter-American Development Bank. Includes bibliographical references. ISBN 0-88936-998-4; Washington DC.

Lusthaus, D. (2002). Evaluación Organizacional. Marco para mejorar el desempeño. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. Canadá.

Murillo, Guillermo (2008). Teorías contemporáneas de la organización y del management. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Morín, Edgar. (2000). Los siete saberes necesarios a la educación del futuro. Caracas, Venezuela: Editorial IESALC / UNESCO.

Senge, Peter (2002). La quinta disciplina, como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Barcelona, España: Editorial Granica.



¿Vive en permanente angustia?
¿Posee herramientas para resolver su lucha interior entre el bien y el mal?
¿Cree que la crisis personal, familiar y social es ética y moral?

¡Aquí encontrará las mejores respuestas y estrategias!

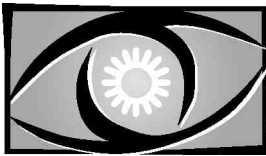
Curso:
“Formación de Facilitadores en Educación en Valores”

Objetivo: Internalizar y vivenciar Teorías, Métodos, Estrategias y Actividades sobre Educación en Valores, para mejorar actitudes y conductas que le permitan una vida más plena y feliz, ayudando a otros desde su propia realidad de éxito.

Curso Permanente

Dirigido a: Profesionales Universitarios.	Lugar: Cátedra Rectoral Educación en Valores
Duración: 6 semanas.	Horario: Lunes y Miércoles de 4pm a 8pm.
Certificado de aprobación.	Estacionamiento gratuito con vigilancia.

Lugar: Urb. Prebo. Av. Andrés Eloy Blanco. Edif. Scorpio. Piso 3. Telefax: (0241) 8241077. E-mail crevuc@gmail.com



Un niño

Una vez el pequeño niño fue a la escuela. Era muy pequeñito y la escuela muy grande. Pero cuando el pequeño niño descubrió que podía ir a su clase con sólo entrar por la puerta del frente, se sintió feliz.

Una mañana, estando el pequeño niño en la escuela, su maestra dijo: Hoy vamos a hacer un dibujo.

¡Qué bueno! - pensó el niño, a él le gustaba mucho dibujar, él podía hacer muchas cosas: leones y tigres, gallinas y vacas, trenes y botes. Sacó su caja de colores y comenzó a dibujar.

Pero la maestra dijo: - Esperen, no es hora de empezar y ella esperó a que todos estuvieran preparados. Ahora, dijo la maestra, vamos a dibujar flores.

¡Qué bueno! - pensó el niño, - me gusta mucho dibujar flores, y empezó a dibujar preciosas flores con sus colores.

Pero la maestra dijo: - Esperen, yo les enseñaré cómo, y dibujó una flor roja con un tallo verde. El pequeño miró la flor de la maestra y después miró la suya, a él le gustaba más su flor que la de la maestra, pero no dijo nada y comenzó a dibujar una flor roja con un tallo verde igual a la de su maestra.

Otro día cuando el pequeño niño entraba a su clase, la maestra dijo: Hoy vamos a hacer algo con barro.

¡Qué bueno! - pensó el niño, - me gusta mucho el barro. Él podía hacer muchas cosas con el barro: serpientes y elefantes, ratones y muñecos, camiones y carros y comenzó a estirar su bola de barro.

Pero la maestra dijo: - Esperen, no es hora de comenzar y luego esperó a que todos estuvieran preparados. Ahora, dijo la maestra, vamos a dibujar un plato.

¡Qué bueno! - pensó el niño, - a mí me gusta mucho hacer platos y comenzó a construir platos de distintas formas y tamaños.

Pero la maestra dijo: -Esperen, yo les enseñaré cómo y ella les enseñó a todos cómo hacer un profundo plato. -Aquí tienen, dijo la maestra, ahora pueden comenzar. El pequeño niño miró el plato de la maestra y después miró el suyo. A él le gustaba más su plato, pero no dijo nada y comenzó a hacer uno igual al de su maestra.

Y muy pronto el pequeño niño aprendió a esperar y mirar, a hacer cosas iguales a las de su maestra y dejó de hacer cosas que surgían de sus propias ideas.

Ocurrió que un día, su familia, se mudó a otra casa y el pequeño comenzó a ir a otra escuela. En su primer día de clase, la maestra dijo: Hoy vamos a hacer un dibujo.

¡Qué bueno! - pensó el pequeño niño, y esperó que la maestra le dijera qué hacer. Pero la maestra no dijo nada, sólo caminaba dentro del salón. Cuando llegó hasta el pequeño niño ella dijo: - ¿No quieres empezar tu dibujo?

-Sí, dijo el pequeño ¿qué vamos a hacer?

- No sé hasta que tú no lo hagas, dijo la maestra.

- ¿Y cómo lo hago? - preguntó.

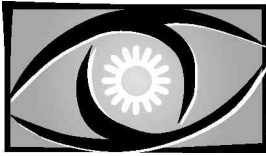
- Como tú quieras contestó.

- ¿Y de cualquier color?

- De cualquier color dijo la maestra. Si todos hacemos el mismo dibujo y usamos los mismos colores, ¿cómo voy a saber cuál es cuál y quién lo hizo?

- Yo no sé, dijo el pequeño niño, y comenzó a dibujar una flor roja con el tallo verde.

Helen Buckley



Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera

Ernesto Rodríguez

Licenciado en Relaciones Industriales. Especialista en gerencia de recursos humanos. Profesor agregado de la escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Profesor Agregado de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad José Antonio Páez. Valencia. Venezuela. ernestodaniel@hotmail.com

RESUMEN

En la empresa manufacturera del estado Carabobo, se realizó un estudio que tuvo como objetivo analizar el clima organizacional presente en el segundo semestre del año 2015, La investigación fue de campo, de carácter descriptivo, con un diseño no experimental y transversal, bajo el enfoque cuantitativo. Tomando como población a la empresa y se empleó un muestreo no probabilístico, alcanzando una muestra de 31 trabajadores. Se procedió a analizar el clima organizacional a través de los nueve factores del clima de los autores Letwin y Stringer (1968): Estructura, conflicto, responsabilidad, desafío, recompensa, relaciones, cooperación, estándares e identidad. Luego se aplicaron dos cuestionarios, uno para el nivel supervisorio y otro para el nivel operativo, posteriormente se procesó y se analizó la información, arrojando dentro uno de los hallazgos que cada uno de los factores influyentes en el clima organizacional en el objeto de estudio manifiesta grandes debilidades que ameritan un conjunto de acciones orientadas al fortalecimiento organizacional.

Palabras clave: Clima Organizacional, Factores del clima y Organización.

Factors of organizational climate in a manufacturing company

ABSTRACT

In the manufacturing company of Carabobo state, a study that aimed to analyze its organizational climate present in the second half of 2015 was conducted research was field descriptive, with a non-experimental and cross-sectional design, low the quantitative approach. Taking the company as population and a non-probability sampling was used, reaching a sample of 31 workers. It was analyzed the organizational climate through the nine climate factors the authors Letwin and Stringer (1968): Structure, conflict, responsibility, challenge, reward, relationships, cooperation, standards and identity. two questionnaires, one for the supervisory level and one for the operating level, subsequently processed and the information was analyzed, throwing into one of the findings that each of the factors influencing the organizational climate in the study object manifests were then applied major weaknesses that merit a set of actions aimed at organizational strengthening.

Key words: Organizational climate, weather factors and Organization.

Introducción

Las empresas están inmersas en un mundo con cambios inmediatos, sometidas a retos y desafíos a los cuales deben atender con alto nivel de gestión empresarial, constituyendo sociedades estratégicas establecidas por personas que obedecen a un conjunto de reglas para llevar a cabo sus actividades de manera eficaz, las cuales son realizadas en un ambiente de interacción donde se hace presente un factor esencial como es el clima organizacional, este tiene mucha importancia en las organizaciones, ya que busca mejorar continuamente el ambiente laboral bien estructurado y con un perfil placentero.

Tomando en cuenta que según Méndez, (2006) citado por Flores y Zapata, (2010), el clima organizacional es:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en

su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (P.108).

De esta manera, la comprensión del clima organizacional aporta interés acerca de los procesos que determinan las conductas organizacionales permitiendo introducir cambios proyectados, tanto en las actividades y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional y subsistemas que la componen, influyendo en el comportamiento de sus miembros a través de las percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de satisfacción laboral y rendimiento profesional.

Así mismo, el hecho de puntualizar correctamente un clima organizacional va a establecer las variables que están aquejando el

ambiente laboral, tanto así que un clima bien definido le permitirá a la dirección de la empresa tomar las acciones necesarias para optimizar cualquier situación de conflicto que se pueda presentar.

Para esta investigación se entendió como clima organizacional a las percepciones compartidas que tienen los individuos de una empresa acerca de los procesos organizacionales, tales como el estilo de liderazgo, las políticas, las relaciones interpersonales, la remuneración recibida, entre otros. Y a su vez entendiendo que la percepción de cada trabajador o trabajadora será distinta y ésta estará determinada por su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

De lo antes expuesto, nace el estudio en una empresa manufacturera que tiene 11 años en el mercado nacional, se caracteriza por ser una compañía familiar dedicada a la producción de helados, la cual con el pasar de los años ha venido adquiriendo posicionamiento y prestigio con su diversidad de productos pasando de ser una micro empresa a ser una mediana industria. También se debe tomar en cuenta la adquisición de nuevas maquinarias que han generado un crecimiento positivo y gratificante para la productividad creando mayor facilidad en el proceso de producción.

Frente a todos los cambios que están ocurriendo en la empresa, se hace necesario tener claro la percepción de sus trabajadores sobre este nuevo crecimiento, con el fin de lograr un ambiente laboral que conlleve a tener un clima organizacional positivo.

Aunado a todo este crecimiento, el investigador a través de observaciones directas, se percató que se han venido realizando reuniones con los supervisores y los dueños de la empresa, planteando de que los trabajadores han venido mostrando ciertas conductas irregulares tales como: 1. Descontento por las órdenes impartidas por ellos, las cuales generan un

desequilibrio en la producción, 2. Problemas comunicacionales entre los operarios y sus supervisores. 3. Un rechazo hacia una nueva medición de productividad intangible, la cual afecta considerablemente los incentivos y de esta manera una baja enorme en los ingresos monetarios mensuales, 4. Las quejas por parte de los trabajadores de que no existe un sistema de incentivo que los motiven hacer mejor su trabajo. 5. Problemas en cuanto al desmejoramiento de los beneficios socioeconómicos. 6. Falta de documentos que establezcan por escrito las funciones de cada operario. 6. La falta de indicadores de gestión que permita establecer la eficiencia y eficacia de cada uno los departamentos de la empresa.

A partir de todo lo planteado anteriormente, resultó necesario realizar esta investigación que se trazó como objetivo el de estudiar el clima organizacional, evaluando los nueve factores del clima propuesto por los autores Litwin y Stringer (1968), para así poder determinar las fortalezas y debilidades del clima que está presente en dicha empresa manufacturera, logrando establecer de manera clara que acciones se recomienda para el objeto de estudio, de tal manera se solucione la problemática trayendo de ésta forma que la misma optimice su clima laboral que refleje la armonía entre todos los actores que participan en la organización.

Aproximaciones teóricas

El Clima Organizacional

Hoy por hoy, el clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un

estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Por otro lado los autores Litwin y Stringer (1968) consideran al clima organizacional como un todo, es decir, que engloba a toda la organización, y tendrá un carácter global o general y se puede analizar a través de los factores del clima. Factores del clima organizacional según Litwin y Stringer:

- **Estructura:** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- **Responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograrlos objetivos propuestos.

- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Cada uno de estos 9 factores que se mencionan anteriormente, para el estudio del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968), significaron para esta investigación los factores que permitieron estudiar el clima organizacional de la compañía dedicada a la manufactura.

Metodología

El estudio se enmarcó en una investigación de campo, de acuerdo al Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2014) “Se entiende por

investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia” (p.24).

A su vez la investigación fue también de carácter descriptivo, con un diseño no experimental y transversal, bajo el enfoque cuantitativo, puesto que los datos serán extraídos de la propia realidad objeto del estudio. Como señalan Hernández., Fernández, y Baptista, (2014): “[...] los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de persona, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis [...]” (p. 92), Se tomó la población de treinta y un (31) trabajadores entre supervisores y operativos, en este caso se realizó un muestreo no probabilístico del tipo censal, ya que la población es muy pequeña, participando todo el universo.

Adicionalmente se complementó este estudio con la utilización de la técnica de la encuesta, definida por Hurtado (2008), como el “Conjunto de procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a sus preguntas de investigación” (p.44), como instrumento el cuestionario, señala Hernández (2002), que consiste “En un conjunto más o menos amplio de preguntas o cuestiones que se consideran relevantes para el rasgo, características o variables que son objeto de estudio” (p.79)

Se diseñaron dos cuestionarios, uno para el nivel supervisorio y otro para el nivel operativo, cada uno conformado por 46 ítems, orientados sus respuestas de manera cerradas, de forma dicotomía; Si o No.

Con el fin de que cada cuestionario permitiera identificar los factores presentes en el clima organizacional de la empresa manufacturera y

así determinar sus debilidades y fortalezas presentes en su clima.

Hallazgos

En atención al objetivo establecido en este estudio, se presenta a continuación, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos a el nivel supervisorio y a el nivel operativo de la empresa manufacturera del Estado Carabobo, a fin de identificar las debilidades y fortalezas en cuantos a los factores del clima organizacional: Estructura, conflicto, responsabilidad, desafío, recompensa, relaciones, cooperación, estándares e identidad, presente en la investigación:

En cuanto al factor de estructura:

Cuadro N° 1 Factor Estructura

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
100% si posee misión.	No presenta este factor.	100% si posee misión	94% No conocen la estructura organizacional.
100% Si posee visión.		100% Si posee visión.	
100% Tiene definidos sus objetivos.		100% Tiene definidos sus objetivos.	
Si tiene estructura organizacional.			

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al factor estructura, se puede considerar que tanto la percepción del nivel supervisorio y nivel operativo se mantienen elementos de encuentro positivos de ambos

niveles que permiten visualizar una gran tendencia hacia una fortaleza para este factor, lo que se deduce que lo planteado por Litwin y Stringer (1968), se está cumpliendo para ser considerado un clima laboral favorable para la organización.

En cuanto al factor de responsabilidad:

Cuadro N° 2 Factor Responsabilidad

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
No Presenta este factor	85% No permite autonomía a sus trabajadores en su trabajo.	No presenta este factor	100% El Jefe no permite autonomía a sus trabajadores en su trabajo
	89% No Permite tomar decisiones a sus trabajadores en el desarrollo de sus actividades.		98% No Permite tomar decisiones en sus actividades.
	95% No existe una comunicación efectiva.		95% No existe una comunicación efectiva.

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al factor de responsabilidad, de acuerdo al concepto manejado por los autores mencionados sobre la responsabilidad, si se le compara con los resultados obtenidos en esta investigación, se observa que la percepción que se tiene por parte de los supervisores y trabajadores no es muy favorable, ya que no está presente este sentimiento de responsabilidad como debe ser hacia la autonomía en la toma de

decisiones relacionadas con el trabajo, de esta forma se demuestra que en ésta organización los jefes no otorgan autonomía a todos sus subordinado y menos en la toma de decisiones.

Esto puede generar en los trabajadores un alto grado de insatisfacción y crear desmotivación en la realización de sus labores, lo que produciría con el pasar de los días, la disminución de productividad y no lograr los objetivos planteados.

En cuanto al factor de recompensa:

Cuadro N° 3 Factor Recompensa

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
100% Si tiene una escala salarial que satisface a sus trabajadores.	No presenta este factor.	No presenta este factor.	100% La escala salarial no satisface a sus trabajadores.
85% Si cuenta con programa de incentivos.			89% No cuenta con programa de incentivos actualizado.
87% Los salarios si están en consonancia con los sueldos de la empresa.			94% Los salarios no están en consonancia con los sueldos de la empresa.

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a los resultados del factor para nivel supervisorio, denota que los jefes creen tener salarios favorables para sus trabajadores, estimulándolos con incentivos, pero resulta que los operarios poseen una percepción totalmente contraria, evidenciando una gran diferencia de

opiniones entre ambos niveles, lo que podría estar generándose según lo planteado por Litwin y Stringer (1968), que el salario sea visto como un castigo para los trabajadores, pudiendo traer como consecuencia que no se esté presentando un clima nada favorable para todos los actores que participan en dicha organización y su productividad pudiese estar disminuyendo.

En cuanto al factor de desafío:

Cuadro N° 4 Factor Desafío

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
100% Consideran que sus trabajadores realizan un trabajo útil para la empresa.	No presenta este factor.	100% Considera que realiza un trabajo útil para la compañía.	No presenta este factor.
95% Considera que la compañía ofrece a sus trabajadores un cierto nivel de seguridad en su trabajo.		95% Tiene usted un cierto nivel de seguridad en su trabajo.	
100% Considera que sus trabajadores tienen iniciativa en su trabajo.		95% Tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo.	

Fuente: Elaboración Propia

Según lo planteado por Litwin y Stringer (1968), el desafío es el sentimiento de los trabajadores hacia su trabajo, tomando en

cuenta los resultados del nivel supervisorio, los jefes tienen claro que sus trabajadores son de vital importancia para la empresa, de igual forma los operarios consideran lo mismo, que su labor y el aporte que dan a la empresa son muy importantes para el funcionamiento y rendimiento de la misma.

También resalta la veracidad entre niveles con respecto a la seguridad que tienen los trabajadores, sentirse seguro en su labor es gratificante, ya que es un síntoma que crear un clima organizacional estable, lo que permite afirmar que este factor es considerado como una fortaleza para el clima de la empresa manufacturera.

En cuanto al factor de Relaciones:

Cuadro N° 5 Factor Relaciones

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
No presenta este factor.	100% Su personal no está integrado en la organización.	No presenta este factor.	100% No siente integrado en la organización.
	100% La empresa se preocupa por mejorar las Relaciones entre los trabajadores.		100% Considera que la institución no se preocupa por mejorar las condiciones de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

La empresa objeto de estudio a través del instrumento aplicado se encuentra lejos de lo que los autores dicen del factor, ya que ambos niveles tienen la percepción que su personal no se sienten integrados con la organización, y uno de los motivos por los cuales la empresa debe

preocuparse es por hacer sentir al trabajador en un ambiente grato y de buenas relaciones como lo dicen Litwin y Stringer (1968), los trabajadores deben sentir aprehensión hacia el ente donde trabajan, debido a que es fundamental para el proceso y desarrollo de la organización, por lo tanto este factor es una debilidad que no favorece su clima organizacional.

En cuanto al factor de estándares:

Cuadro N° 6 Factor Estándares

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
90% La compañía tiene establecido los patrones de desempeño.	No presenta este factor.	95% La compañía tiene establecido los patrones de desempeño.	100% No participan en la evaluación de desempeño.
100% Participa en la evaluación de desempeño.		100% Tiene formalmente constituido los indicadores de gestión.	
87% tiene formalmente constituido los indicadores de gestión.		89% Comunica el resultado de las actividades a sus trabajadores.	
89% comunica el resultado de las actividades a sus trabajadores.			

Fuente: Elaboración Propia

Partiendo de lo que dicen los autores Litwin y Stringer (1968), la empresa debe hacer énfasis en la evaluación de desempeño tanto en el nivel

supervisorio como en el nivel operativo, Lo que es de gran valor para la empresa, ya que gracias a esas evaluaciones, se puede tener un resultado palpable y tangible del trabajo que se realiza día a día.

Como se observa en los resultados existe una gran tendencia que este factor puede ser considerado como una fortaleza que favorece un buen clima laboral, solo que se debe incorporar todos los actores en el trabajo para que conozcan sus resultados.

En cuanto al factor de conflicto:

Cuadro N° 7 Factor Conflicto

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
100% Brinda soluciones a los problemas que se encuentran en su área de trabajo.	100% No Existe un buzón de sugerencias y quejas en la empresa.	95% Brinda soluciones a los problemas que se encuentran en su área de trabajo.	100% No Existe un buzón de sugerencias y quejas en la empresa.
100% Toma en cuenta a su personal cuando se presentan problemas en su departamento.		100% Es Tomado en cuenta cuando se presentan problemas en su departamento.	
100% Permite que su personal indique observaciones con respecto al departamento.		89% Se le permite dar observaciones con respecto al departamento.	

Fuente: Elaboración Propia

Se denota que tantos los jefes como los trabajadores brindan soluciones a los problemas que nacen dentro de la empresa, y que los

directivos al momento de un conflicto toman en consideración a sus trabajadores, de igual manera los empleados se sienten tomados en cuenta al momento de una contrariedad que pueda ocurrir, esto permite a la empresa crear un clima organizacional estable, lo que denota que tanto los supervisores como trabajadores buscan soluciones a las dificultades, y aunque no hay un buzón de sugerencias y quejas, se puede decir que la empresa manufactura evita de igual ocasionar conflictos.

En cuanto al factor de identidad:

Cuadro N° 8 Factor Identidad

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
85% Se siente identificado con la Compañía.	No presenta este factor.	No presenta este factor.	100% No Se siente identificado con la Compañía.
85% Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.			95% No Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.
85% Satisfecho con su trayectoria en la empresa.			90% No se siente satisfecho con su trayectoria en la empresa.
75% Posibilidades de ascenso en la organización.			100% No sienten que hay Posibilidades de ascenso en la organización

Fuente: Elaboración Propia

Para este factor, las partes están muy desiguales, los supervisores demuestran en los resultados que sienten aprehensión hacia la empresa, se

sienten orgullosos con pertenecer a la organización y están satisfechos con la trayectoria obtenida en la compañía, pero por el otro lado los operarios no sienten los mismo que los jefes, manifestando que debido a la estructura familiar que arroja la empresa su trabajo siempre podría ser el mismo y no tienen esa posibilidad de ascenso, por ello no tienen esa atracción hacia la empresa y mucho menos se sienten orgullosos de pertenecer a ella.

Esto es crítico para la organización, tener estos resultados que con el pasar los días puede generar desanimo para operarios y a futuro crear un ambiente de trabajo incomodo, generando para este factor una debilidad desfavorable porque solo una parte percibe algo bueno y la otra nada.

En cuanto al factor de cooperación:

Cuadro N° 9 Factor Cooperación

Percepción del Nivel Supervisorio		Percepción del Nivel Operativo	
Fortalezas	Debilidades	Fortalezas	Debilidades
80% Su área de trabajo existe un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo.	100% La compañía no prepara salidas de campo con sus compañeros de trabajo.	95% Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entró en la empresa.	100% No Promueve la empresa integraciones o salidas de campo con sus compañeros de trabajo.
85% Observa que sus trabajadores trabajan en equipo.		100% Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo.	
100% Cuando existe alguna duda entre el personal ellos buscan ayudarse entre sí.		85% Cuando se le presenta alguna duda del trabajo se siente con libertad de preguntar a sus compañeros de trabajo.	

Fuente: Elaboración Propia

A partir de los resultados en el factor de cooperación, y comparando con el concepto del mismo manejado por Litwin y Stringer (1968), se observa que los supervisores apoyan a los trabajadores de nuevo ingreso a su departamento, pero pareciera que se queda solamente en esa etapa y después no es tomado más en cuenta en la trayectoria laboral, donde el investigador considera que debería no solo ser al inicio de la etapa laboral, sino durante todo el tiempo que este el trabajador en la empresa. El sentimiento de amistad y compañeros existe en la empresa en ambos grupos, por parte de los jefes y trabajadores. Gracias a ello se puede decir que el factor de cooperación es considerado como una fortaleza para el clima organizacional favorable para ambos niveles.

Conclusiones

Luego de analizar los resultados obtenidos a través de los instrumentos de información aplicados en la investigación al nivel supervisorio y al nivel operativo para analizar el clima organizacional a través de los factores del clima de Litwin y Stringer, se concluye que existen ciertos aspectos resaltantes:

A nivel del factor estructural, la empresa está formalmente constituida, teniendo sus objetivos definidos y trabajando bajo los parámetros establecidos en su misión y visión. Por lo tanto este factor tanto para los niveles supervisorio y operativo se observa que la percepción de ambos están orientados a visualizarlo como una fortaleza que conlleva a analizar que su clima organizacional es favorable para todos sus actores organizacionales.

En cuanto al factor de responsabilidad, el nivel supervisorio manifestó que ellos se cohiben en dar autonomía a sus empleados en sus labores, lo que pueda ocasionar desconfianza entre ambas partes, generando con el pasar de los días un ambiente laboral negativo, en este caso los

supervisores no concuerdan con lo planteado por los autores Litwin y Stringer, de que los mismos deben dar confianza a sus subordinados, generando de esta manera que el factor estudiado se ha visto como una debilidad para esta empresa, y traiga como consecuencia un clima pesado para todos.

En cuanto al factor de recompensa, a pesar de que la compañía cuenta con un programa de incentivos, los trabajadores no se sienten monetariamente satisfechos, ya que consideran que la empresa puede pagar más de lo que normalmente ganan. Un aumento salarial es un componente fundamental en la creación de un clima organizacional saludable para toda empresa según lo planteado por Litwin y Stringer, pero en esta investigación arrojo para el objeto en estudio que este factor es una debilidad que puede estar ocasionado un malestar para su fuerza laboral, trayendo como consecuencia que se tenga una percepción no agradable de la gestión de recursos humanos en materia salarial y sus trabajadores no estén motivados.

En cuanto al factor de las relaciones, los individuos no se sienten integrados entre sí y tampoco se nota la preocupación de la organización por mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Para la obtención de un clima organizacional grato en toda empresa es crucial tener a sus trabajadores realizando funciones en un ambiente donde se sientan atraídos y motivados, para ellos se debe tener condiciones de trabajo óptimas y seguras, lo que se denota que este factor resultó ser una debilidad que puede estar afectando a su clima.

En el factor conflicto, los niveles estudiados coincidieron que ambas partes tienen la percepción de que en la organización los problemas son solucionados de manera amigable entre jefes y trabajadores, dando a entender que la empresa busca de alguna manera disminuir los conflictos que puedan surgir dentro de la mismas, todo esto crea en un

ambiente de confianza y seguridad, resultando que existe concordancia con los planteado por Litwin y Stringer sobre este factor y por lo tanto puede ser considerado como una fortaleza que impacta positivamente en su clima organizacional.

Con respecto a todos los factores estudiados, a la luz de la teoría de los autores Litwin y Stringer dejan en evidencia que la empresa en estudio posee un clima organizacional que presenta tanto fortalezas como debilidades, en cuanto a lo positivo debe seguir practicándose entre los niveles supervisorio y operativo, con respecto a los aspectos de debilidades deben ser trabajadas y orientadas de manera sutil y cordial para ampliar su fiabilidad, confianza y validez ante los empleados de la empresa y poder así obtener un clima grato y óptimo para la realización de las labores cotidianas y así se genere una mayor rentabilidad para la institución, de tal manera se logren tantos los objetivos personales y organizacionales.

Recomendaciones

Entre las recomendaciones para la empresa en estudio, frente a los cambios que están ocurriendo dentro de ellas, se consideran importantes los siguientes puntos para fortalecer su clima organizacional:

Dar a conocer a todos los jefes los manuales de políticas y normas de procedimientos, para que estén instruidos en sus labores cotidianas y también a sus trabajadores.

Fomentar el conocimiento de la misión y la visión de la empresa a todos los trabajadores, ya que son los valores por los cuales se rige una compañía.

Permitir por parte de los supervisores autonomía a sus trabajadores en su puesto de trabajo, ya que son los que conocen su rutina y pueden solucionar algún inconveniente.

Establecer sueldos y salarios acordes con las escalas salariales del mercado laboral, para motivar a los empleados a trabajar con más entusiasmo.

Actualizar los programas de incentivos para todos sus trabajadores.

La empresa debería preocuparse por mejorar las relaciones entre supervisores y trabajadores, para minimizar discrepancias entre ambas partes, a través de talleres de socialización y actividades de recreación laboral.

Crear mecanismos de participación de todos los actores laborales en los procesos de evaluación de desempeño.

Generar mecanismos de reconocimientos por parte de la empresa hacia sus trabajadores.

Referencias Bibliográficas

Hernández S. (2002). Metodología de la Investigación. 2ª Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Hernández S.; Fernández C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Mc Graw Hill de Venezuela S.A. 6ta. Ed

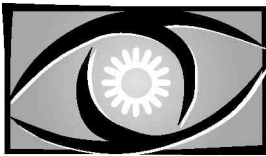
Hurtado de B., J. (2008). Metodología de la investigación, una comprensión holística. Caracas, Venezuela: Ediciones Quiron-Sypal.

Flores, D. y Zapata, R. (2010) Clima organizacional de una institución adscrita a una alcaldía del estado Carabobo. Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.

Litwin, George y Stinger Robert (1968) Auditoria Administrativa. Evaluación De Métodos Y Eficiencia Administrativa. México: Editorial Diana.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Venezuela.





Una bella reflexión

Un estudiante me dijo un día: - Maestro, como hueles de agradable - y yo le dije: - Pero mi pupilo, ¿a qué puedo oler sino uso loción, ni perfumes? Con seguridad no huelo a nada.

-Te equivocas maestro, hueles agradable, hueles a maestro, me contestó con rostro sonriente.

Esta respuesta me embarga de emoción Y me hace reflexionar. Es una respuesta hermosa, llena de amor y de ternura.

Hueles a maestro, Yo nunca había pensado en ese olor, no lo había llamado así, nunca supe definirlo, pero ahora sé, que mi profesión huele dulcemente a maestro.

Hueles a maestro cuando con ellos cantas y cuentas cuentos, cuando escuchas sus quejas y oyes sus problemas y te haces amigo.

Hueles a maestro cuando los reprendes a tiempo e impones una disciplina dulce y firme.

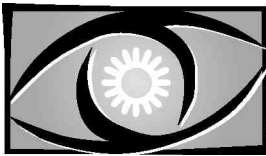
Hueles a maestro cuando sabes decir "si" y cuando sabes decir "no".

Hueles a maestro cuando juegas con tus alumnos sin importante que pasó con tu arreglo, cuando con ellos vuelves a ser niño y compartes el juego con el trompo, y la pelota.

Hueles a maestro cuando le enseñas a perdonar y no a odiar.

Mi estudiante me dijo que yo olía a maestro y yo me siento muy feliz. Ojalá todos los maestros tuviéramos siempre ese noble y dulce olor a maestro.

... Y tú, ¿hueles a maestro?



La transversalización de valores éticos y su aplicabilidad en las pasantías de la carrera TSU terapia psicosocial

Martha Díaz

Docente a dedicación exclusiva. FCS-UC Profesora Especialista en Pedagogía Social. UPEL. Especialista en TICs y Educación. Doctorando en Ciencias Sociales, mención Salud y Sociedad. Coordinadora de Pasantías de TSU en Terapia Psicosocial. Coordinadora Ética y Convivencia Ciudadana y Bioética. Departamento de Salud Mental. Escuela de Salud Pública y Desarrollo Social. Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo. Valencia. Estado Carabobo. Venezuela thamar688@hotmail.com

RESUMEN

Las condiciones de vida de la población son un factor determinante en la salud mental y social, dependiendo de políticas gubernamentales que han prestado poca atención a la Salud Mental y Social. En el 2001, la OMS hace un llamado de atención sobre el hecho de que la salud mental esta desatendida durante demasiado tiempo. La Universidad de Carabobo oferta la carrera Técnico Superior Universitario (TSU) en Terapia Psicosocial, dirigida a brindar asistencia primaria en salud mental. Inicialmente, su currícula no contempló el abordaje ético y deontológico de la profesión. Por lo que las pasantías son el ámbito de abordaje de las competencias procedimentales y actitudinales, que permite la transversalización de valores donde emergen los principios universalmente reconocidos de la bioética Estos son extensibles como normas supra-morales a cualquier profesional de la salud. La aplicabilidad de los principios transversalizados en el ejercicio de las pasantías, dotan a este profesional de una mirada ética que se constituya en la base de una moral para la vida.

Palabras clave: Transversalización valores éticos, pasantías, atención primaria en salud.

Ethical values mainstreaming and their applicability in career internship psychosocial therapy

ABSTRACT

Living conditions of population are a determining factor in mental and social health, it depends on government policies that have paid little attention to the mental and social health. In 2001, OMS calls the attention of facts on mental health is unattended for a long time. The University of Carabobo offers the career Psychosocial Therapy Technical University, aimed at providing primary care in mental health. Initially, their curricula did not address the ethical approach of the profession. Internships are addressing the area of procedural and attitudinal skills that allows values mainstreaming which emerge principles of bioethics universally recognized. These are extensible as supra- moral rule to any health professional standards are assumed. The applicability of the principles mainstreamed in the exercise of internships, give to this professional an ethical gaze which becomes the base of a moral life.

Key words: Ethical values mainstreaming, internships, primary health care.

Introducción.

Las condiciones de vida de la población son un factor determinante en la salud social, ellas establecen en gran medida la forma en que las personas nacen, crecen, se desarrollan y envejecen. Estas condiciones dependen de factores como el acceso a la atención sanitaria, el nivel de instrucción, el tipo y condiciones de la vivienda, el poder adquisitivo, las condiciones y medio ambiente laboral, el acceso a actividades recreativas, así como las características de la comunidad.

Todos los factores antes mencionados dependen directamente de las políticas y lineamientos gubernamentales que procuran que los servicios públicos, sean accesibles de forma gratuita a todos los sectores, especialmente a los más populares.

En este sentido la Organización Mundial para la Salud (OMS) en su constitución aprobada en 1948, define salud como el estado de bienestar físico, mental y social lo que va más allá de la mera ausencia de la enfermedad. Al hablar de salud social se incluye el efecto que tiene el entorno del individuo sobre su estado de bienestar lo cual viene dado en gran medida por sus condiciones o estilo de vida.

Para nadie es un secreto, que en el abordaje de la salud se ha dado un gran énfasis al nivel de atención curativo de la salud biológica, dejando de lado no solo los niveles de prevención de la misma, sino que se ha dejado al olvido o prestado poca atención a la Salud Social, y /o Mental.

Sin embargo, la altísima incidencia de los problemas asociados a la salud mental en el

mundo de hoy y su impacto cuantificable en calidad de vida y en altos costes económicos han logrado que el mundo vuelva la mirada hacia esta situación, asumiéndola como una cuestión de salud pública, ya que tal afectación constituye cinco de las diez principales causas de discapacidad en todo el mundo, lo que supone casi un tercio del total de la discapacidad mundial. Los trastornos con alta incidencia son la depresión, el abuso de sustancias, la esquizofrenia y la demencia (OMS, 2009).

En ausencia de acciones estratégicas y sistemáticas, se pone en peligro la vida y la salud de millones de personas, así como el desarrollo económico y social de los países en todo el mundo. Es por ello, que OMS (2001) reconoce la necesidad imperiosa de pasar a la acción con el fin de reducir la carga que representan los trastornos mentales en todo el mundo, y de optimizar la capacidad de acción de los Estados Miembros de la Organización, para hacer frente a este problema que se agrava día a día.

Ante este panorama en el año 2001, la OMS hace un llamado de alerta a la opinión pública, los funcionarios gubernamentales y la comunidad profesional de la salud pública sobre temas de la salud mental. Es así como esta organización mundial desde escenarios como el Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre de cada año), la OMS (2015) recuerda la importancia de respetar y promover la dignidad de las personas afectadas por trastornos mentales, en la 65.a Asamblea Mundial de la Salud (2012) se adoptó la resolución WHA65.4 sobre la carga mundial de trastornos mentales y la necesidad de una respuesta integral y coordinada de los sectores sanitario y social de los países, y el Informe Sobre la Salud en el Mundo (2001), dicho informe se centra en el hecho de que la salud mental –desatendida durante demasiado tiempo– es fundamental para el bienestar general de las personas, las sociedades y los países. En el informe, se

propugnan una serie de medidas requeridas urgentemente para acabar con la estigmatización y la discriminación y asegurar la implantación de servicios de prevención y tratamiento eficaces. Como se puede apreciar la OMS y sus Estados Miembros que la conforman se comprometen a asumir plenamente y sin restricciones sus responsabilidades en este ámbito de la salud mental. El mensaje fue claro e inequívoco: la salud mental, demasiado tiempo descuidada, es fundamental para el bienestar general de las personas, las sociedades y los países, y exige nuevos planteamientos en todos los frentes. Para el logro de este fin, en el año 2001 se creó el Programa Mundial de Acción en Salud Mental de la OMS, con el propósito de establecer una estrategia clara y coherente encaminada a corregir el desfase que existe entre las urgentes necesidades del presente y las posibilidades reales de acción a fin de reducir la carga de los trastornos mentales en todo el mundo.

Esta iniciativa se ocuparía principalmente de forjar alianzas estratégicas que ayuden a acrecentar la capacidad de los países para enfrentar de forma integrada la estigmatización y la carga de los trastornos mentales.

Al respecto en nuestro país, en el mes de noviembre de 1990, fue realizada en la ciudad de Caracas bajo el auspicio de la Oficina Sanitaria Panamericana de la Salud y su programa de Salud Mental, la Conferencia Regional para la Reestructuración de la Asistencia Psiquiátrica (Álvarez N. (2004) donde se insta a los Ministerios de Salud y de Justicia, a los Parlamentos, los Sistemas de Seguridad Social y otros prestadores de Servicios, las Organizaciones Profesionales, las Asociaciones de Usuarios, Universidades y otros centros de capacitación y a los medios de comunicación a que apoyen la reestructuración de la atención en Salud Mental, asegurando así su exitoso desarrollo para el beneficio de las poblaciones de la región.

Siendo este un mandato ineludible, en el año 2005, la Universidad de Carabobo desde la Facultad de Ciencias de la Salud, asume la responsabilidad de crear y ofertar a la comunidad nacional la carrera Técnico Superior Universitario (TSU) en Terapia Psicosocial (Libro de Oportunidades de Estudio. Ministerio del Poder Popular Para la Educación, la Ciencia y la Tecnología. 2016), en donde el egresado es un profesional capacitado para actuar siguiendo las indicaciones del equipo de Salud Mental a través de su participación solidaria como agente de transformación de la atención en salud, promoviendo, evaluando e investigando en los diferentes entes del sector público y privado, donde se realicen actividades dirigidas a brindar asistencia primaria de salud mental, mediante la detección oportuna de factores de riesgo susceptibles de intervención a través del diseño y aplicación de estrategias que permitan en forma continua y permanente la promoción, prevención y reinserción social. Es un gestor social, que trabajará en función de identificar necesidades y resolver problemas de la comunidad en el área de salud mental. Su Área Ocupacional se enfoca hacia Instituciones tanto públicas como privadas, redes sociales, comunidades, instituciones educativas y centros de investigaciones, de acuerdo a su nivel operativo y de competencia. Así, se aprecia su presencia en centro de salud mental, clínicas de reposo, psiquiátricas, albergues de menores, centros de rehabilitación, geriátricos, centros de reeducación, centros de tratamientos a la adicción alcohólica, entre otros.

Técnico superior universitario en terapia psicosocial, como respuesta social

Los problemas de salud mental en un individuo son un problema de él y de su familia, sin embargo, todos sabemos que donde hay una persona con problemas de salud hay también

una familia y hasta una comunidad en crisis que sufre y padece el problema; que de alguna manera está enferma también. Un problema de salud mental colectivizado, sufrido en grupo es un problema social, a su vez un problema social, de origen económico, educativo, cultural y hasta político deviene, al poste en un problema de salud mental colectiva. Lo vemos en el caso del adicto al alcohol y/o a las drogas, también en personas con estrés y depresión, así como también en la deserción escolar o el desempleo, en la violencia física o psicológica de la mujer, del niño, niña y adolescente, o de una comunidad.

Son muchos los episodios de la humanidad, donde se teje la problemática de salud mental con la crisis social. Son altamente estigmatizados el individuo, la familia y hasta la comunidad que desde lo biológico-ambiental, pasando por lo psicológico cultural, devienen en una crisis.... Crisis de sociedad.

Para afrontar tal situación el sistema de salud ha conformado un equipo multidisciplinario constituido por el médico psiquiatra, el psicólogo, la enfermera, el trabajador social, el orientador, entre otros, casi todos ellos por no decir que todos, miran la problemática desde el enfoque curativo- sanitario- asistencialista, dejando de la lado la mirada preventiva que se enfoca hacia la promoción de estilos de vida saludable en los entornos y comunidades en la que hacen vida quienes sufren la pérdida de salud mental. Por lo general, salvo algunas campañas aisladas, este equipo tiene su primer contacto con el sujeto afectado, una vez que se presenta la afectación, y éste o su familia se ven obligados a asistir a los centros de salud. Cabe destacar que el TSU en Terapia Psicosocial es al nuevo profesional, a quien se le ha formado para romper esta terrible brecha. Su principal fortaleza radica en su capacidad para acercarse a la gente, a sus vidas, a su cotidianidad y desde allí, con ellos construir nuevos paradigmas en salud, sin violentar lo que conforma la esencia misma de su cosmovisión

cultural. Es Él quien asiste a la comunidad, a la escuela, a los centros recreativos y culturales, y a todos aquellos espacios sociales y comunitarios donde estos hacen vida. alcanzándolos allí, para educar sus modos de mirar la salud, para acompañar su proceso de concienciación y de crecimiento: para empoderarlos de la gestión de su proceso de salud mental, social y comunitaria.

Formación del técnico superior universitario en terapia psicosocial

La filósofa estadounidense Martha Nussbau (2015), Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales 2012, hace pública su preocupación en cuanto a la formación de los profesionales cuando expresa que las naciones y sus sistemas de educación, basados nada más en el lucro nacional, están descartando descuidadamente habilidades que son necesarias para mantener vivas las democracias. Considera además la autora antes citada que de continuar esta tendencia, las naciones de todo el mundo pronto estarán produciendo generaciones de máquinas útiles, en lugar de ciudadanos completos que puedan pensar por sí mismos, criticar la tradición y entender el significado de los sufrimientos y logros de otra persona.

De tal manera, que desde el enfoque mercantilista, la tradición formativa de nuestras universidades, especialmente en el campo de carreras asociadas a la salud, se ha ocupado primordialmente de formarlos para el ejercicio profesional, en el marco de un mundo mercantilizado que percibe al paciente no como ser humano, sino más bien como un cliente al cual deben dar respuesta desde lo biológico, como profesional y tecnólogo, sin tomar en cuenta apenas, las dimensiones psicológica, social y espiritual de este cliente.

Debido a que el ejercicio de las ciencias de la salud, requiere niveles de exigencias cada vez mayores, en el ámbito de la adquisición y actualización del conocimiento científico; la relación directa con el hombre enfermo, y el sufrimiento humano, la formación de estos profesionales demanda otro nivel de exigencia el cual se mueve en el plano actitudinal ante la interpretación de los fenómenos éticos que rodean al ser humano, la vida, la muerte, la enfermedad, la rehabilitación, la reinserción a la vida familiar, del trabajo y la prevención de las enfermedades. Esa formación de actitud ante la vida trasciende el plano educativo meramente operativo, objetivo y científico, y nos hace adentrarnos en la formación del espíritu, la enseñanza de los valores y de las virtudes necesarias para hacer de este profesional de la salud mental, un hombre moralmente ético, cuya educación le suministre las herramientas para actuar como “un especialista en humanidad”.

Paradójicamente, en el área de atención de la salud mental se requiere una particular sensibilidad humana consciente, intencionada y cultivada por una educación Ética-moral que se constituya en eje transversal de toda la curricula profesional. Desde esta perspectiva, Martha Nussbaum (2015), considera que se debe aprender a ver a otro ser humano no como una cosa sino como una persona completa, no es un logro automático: debe ser promovido por una educación que refine la capacidad de pensar acerca de lo que puede ser la vida interna de otro - y también para entender por qué no es posible captar plenamente ese mundo interior, por qué una persona es siempre hasta cierto punto un enigma para el otro.

Desde esta perspectiva autores como Guerra Zargarzazu, O y Bracho, C. (2008) consideran que la formación de los recursos humanos en ciencias de la salud requiere, en la actualidad, de la toma de conciencia, de que la complejidad del desempeño profesional exige niveles muy altos de educación en un cambio de Paradigma

educacional, para concebir un profesional con un bagaje humanístico considerable. En esta labor formativa las universidades y especialmente las facultades de ciencias de la salud, deben incorporar en su currículo de educación formal de pregrado; la introducción de valores humanos indispensables, y una formación moral y ética mucho más profunda.

De manera tal, que la posición de los autores antes citado, es la de incorporar en los diseños curriculares estrategias educacionales, que faciliten la exposición, enseñanza y vivencia de valores, virtudes y mejoren su formación ética y moral de estos profesionales.

En este sentido, considerando que la carrera de TSU en Terapia Psicosocial nace como respuesta a una necesidad de formar gestores sociales especializados en operativizar la promoción y prevención en salud mental desde la visión social comunitaria, el hecho que su insumo fundamental y materia prima es, definitivamente, la persona humana, razón de ser de esta profesión, cobra absoluto protagonismo. Ser humano que debe ser visto en su integralidad (individuo- familia- sociedad- cultura), este profesional no puede menos que formarse para dar respuesta no solo desde la teoría biológica, psicológica y social, sino desde lo profundamente humanista y ético, desde lo espiritual.

Desafortunadamente cuando se diseñó el pensum de esta carrera, se contemplaron todas las aptitudes, los conocimientos teóricos y técnicos, las estrategias que desde la práctica le consolidarían como agente de cambio social, sin embargo, su estructura curricular no contempló en este primer momento, el abordaje ético y deontológico que ha de regir semejante profesión quien por tener como premisa fundamental, la salud mental del individuo debe poseer una formación Ética impecable, que de razón no solo de las formas del hacer y del conocer, sino más bien de la dignidad absoluta del ser, en sí mismo y en todos y cada uno de

los seres humanos con los que ha de interrelacionarse, e incluso más, allá, extensivo al respeto por la vida en todas y cada una de sus manifestaciones.

La Institución Universitaria que forma a este profesional (TSU En Terapia Psicosocial), hasta hace muy poco tiempo, se ocupaba de educar y formar profesionales y el mercado de trabajo se encargaba de emplearlos. Arrastrados por la ola de la sociedad del conocimiento, las tendencias actuales, aun en países como Venezuela, son las de integrar ambos escenarios, el educativo y el laboral para la formación profesional universitaria; el aprendizaje basado en experiencias laborales reales dentro del currículo universitario deja de ser una opción para convertirse en una necesidad. Este artículo trata este tema a partir del análisis del proceso de aprendizaje que tiene lugar en los escenarios de trabajo reales en los cuales se encuentran los estudiantes universitarios durante las pasantías, en esta carrera.

Corresponde, entonces, a las pasantías ser el ámbito de abordaje y desarrollo de las competencias procedimentales y actitudinales, en espacios de interdisciplinariedad.

Las pasantías

Hasta hace muy poco tiempo, las instituciones de educación superior se ocupaban de educar y formar profesionales y el mercado de trabajo se encargaba de emplearlos. Arrastrados por la ola de la sociedad del conocimiento, las tendencias actuales, aun en países como Venezuela, son las de integrar ambos escenarios, el educativo y el laboral para la formación profesional universitaria; el aprendizaje basado en experiencias laborales reales dentro del currículo universitario deja de ser una opción para convertirse en una necesidad (Sánchez, M. 2005).

Frente a este panorama, los nuevos escenarios que se plantean en la sociedad del conocimiento han promovido la revisión de la pertinencia social de las universidades y la búsqueda de estrategias que permitan enfrentar la incertidumbre que los caracteriza. Una de ellas ha sido la de estrechar relaciones con el sector externo, público y privado, para la formación profesional universitaria mediante distintos tipos de actividades entre las cuales las pasantías se perfilan como las actividades más sistemáticas, pertinentes y de mayor duración que permiten a los estudiantes, en su incursión a los espacios laborales reales, contrastar la teoría y la práctica, lo académico y lo laboral y de esta manera desarrollar las competencias para la empleabilidad.

En otras palabras, las pasantías surgen como modalidad docente supervisada y evaluada, mediante la cual el estudiante establece una vinculación entre los conocimientos adquiridos durante sus estudios de pregrado y el desempeño de las labores propias de su profesión. Es por ello, que éstas, han de ser entendidas como el proceso por el cual atraviesa el estudiante para convertirse en “profesional” de la carrera.

En este sentido, las pasantías existen como períodos de la formación profesional universitaria que los estudiantes realizan en el sector salud, público o privado con el objetivo de que conozcan el contexto laboral real, se familiaricen con estas organizaciones, sus procedimientos, sus técnicas, su cultura, en un proceso de socialización laboral que les facilite su tránsito de la universidad al mercado de trabajo, una vez egresados.

De las consideraciones antes señaladas, puede inferirse que las instituciones universitarias establecen una distinción entre las actividades académicas, curriculares o de formación que se realizan en éstas y las actividades laborales que puedan desarrollarse en las empresas, mediante las cuales el estudiante puede completar su

formación profesional en las áreas de su especialidad. No se observa en las definiciones un carácter integrador sino más bien complementario de la pasantía respecto de la formación profesional. También se nota una tendencia a otorgarle un carácter obligatorio a las pasantías dentro del plan de estudios.

En el pensum de la carrera TSU en Terapia Psicosocial, las pasantías son una actividad curricular acreditable, obligatoria dentro del plan de estudios, de contenido teórico-práctico la cual será realizada en empresas, instituciones y organismos públicos o privados dedicados a desarrollar diferentes nichos de intervención de la carrera.

A lo largo de los cinco (5) primeros semestres de la carrera el estudiante experimenta una aproximación teórica al grave problema de salud mental de nuestra sociedad, sin embargo, es durante su proceso de pasantías, cuando éste se verá inexorablemente expuesto al mundo de vida del Ser que sufre y padece la pérdida de su salud individual y colectiva. Este encuentro se torna en un reto, un gran desafío para la institución universitaria que hoy reconoce su deber en cuanto a la formación ética de este profesional. Semejante encuentro: la teoría y la realidad, requerirán de esta oportunidad la transversalización de valores humanos, de valores profesionales y valores ciudadanos en el currículo de pasantías de la carrera, para subsanar la deficiencia curricular de origen, en la concepción de esta carrera.

Estos noveles estudiantes profesionales en formación, antes de ponerse en contacto con estas realidades, han pasado toda su corta vida “entendiendo” cada uno de estas síntomas de la enfermedad mental social, muchos de ellos vienen de familias disfuncionales, donde se ha crecido al calor de la violencia, el abandono y la desidia... donde delinquir es lo normal, abusar y maltratar es lo normal, violentar, es lo normal, donde lo malo y lo bueno están relativo, que muy bien pudiera invertirse la valoración de

acuerdo a las circunstancias. Tristemente, la sociedad y la cultura nos construyen moralmente antes de poder obtener en nuestra formación profesional unos nuevos anteojos a través del cual podamos mirar con otros ojos éticos la salud y la enfermedad mental y social.

Es por ello que se hace imperativo formar aptitudes; sin ellas simplemente no pudiéramos conocer ni ejecutar alguna propuesta de transformación, pero, además, y casi más importante que la aptitud, es la actitud con la que nos acercamos a la realidad social. Es desde allí, desde esa mirada que comprende la enfermedad y la salud más allá del bien y del mal, desde donde podremos transformarla.

Como agregado a lo anteriormente escrito, el objetivo del Programa de Pasantías es permitir al estudiante aplicar la forma práctica de los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación académica y desarrollarlos en las diferentes áreas que conforman la carrera.

En síntesis, se puede considerar a las pasantías como la oportunidad que tiene el estudiante de poner en práctica los conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante su formación universitaria. Esto significa un reconocimiento del carácter teórico predominante en las carreras universitarias, el reconocimiento por parte del estudiante de la vinculación existente de su formación profesional con el mercado laboral, y además la búsqueda por partes de los expertos en diseño curricular de estrategias de aprendizaje experiencial que mejoren la formación de los estudiantes. Significa también como valor agregado, una apertura de la universidad hacia el contexto social al considerar a otros sectores de la sociedad y permitirles participar en los procesos de formación profesional de los estudiantes antes de su egreso.

Principios éticos y deontológicos transversalizados en el ejercicio de las pasantías de la carrera TSU en terapia psicosocial

En busca de un diseño curricular de estrategias de aprendizaje experiencial que optimicen la formación de los estudiantes, autores como Acosta (1997) consideran que los ejes transversales constituyen una dimensión educativa global interdisciplinaria que impregna todas las áreas y que se desarrollan transversalmente a lo largo y ancho del curriculum. Los ejes transversales son temas recurrentes entretejidos en cada una de las áreas que integran el curriculum, lo que les asigna su carácter transversal, en consecuencia “no pueden considerarse como programas paralelos sino como medios que dan funcionalidad al aprendizaje, porque complementan la formación científica con una formación ético-moral que permite la formación de un ser humano adaptado a los nuevos tiempos”.

En consideración a lo precedente, puede afirmarse que los ejes transversales actúan como elementos globalizadores que coadyuvan en la solución del problema de la “verticalidad” del curriculum y conducen con su enfoque afectivo a importantes cambios tanto en la organización como en la planificación, la evaluación y el grado de participación del alumno y de la comunidad educativa.

¿Qué valores asumimos y por qué?. Principios de la bioética

En la transversalización de valores de esta formación profesional se asumen los principios fundamentales, universalmente reconocidos de la bioética planteados por Beauchamp y Childress (Citado por: Ferro, María & Col.

2009). Estos principios inician su camino acompañando el ejercicio de la medicina, sin embargo, son extensibles como normas supra-morales a cualquier ejercicio de los profesionales de la salud.

Desde estos principios con rango universal, se mira al ser por encima de las particularidades que lo acompañan y que pudieran constituirse como bases de juicio, lo cual impediría de hecho y de derecho, la asistencia biopsicosocial desde la concepción de la salud. Estos se ponen por encima de la realidad social del hombre y lo miran como lo que es: un ser investido de dignidad humana, razón última de su derecho a ser tratado desde esta visión ética de la vida.

Tales principios son:

Beneficencia: Se refiere a la obligación de prevenir o aliviar el daño, hacer el bien u otorgar beneficios, deber de ayudar al prójimo por encima de los intereses particulares, en otras palabras, obrar en función del mayor beneficio posible para el paciente y se debe procurar el bienestar a la persona enferma. Los elementos que se incluyen en este principio son todos los que implican una acción de beneficio que haga o fomente el bien, prevenga o contrarreste el mal o daño; adicionalmente, todos los que implican la omisión o la ausencia de actos que pudiesen ocasionar un daño o perjuicio.

El quehacer del profesional de la salud está fundamentado en el principio de beneficencia y consiste en el deber de asistir a las personas que lo necesiten. Este principio se vincula con la norma moral: siempre debe promoverse el bien y tiene como obligaciones derivadas el brindar un servicio de calidad, con atención respetuosa, evitar el exceso de terapéutica y respetar condiciones, credos o ideologías. Este principio es utilizado para prevenir, aliviar el daño, hacer el bien como otorgar beneficios, debe estar dirigido a garantizar la salud de la sociedad en el sentido más amplio de este concepto, para lo

que se precisa de un personal preparado, competente, actualizado, con una formación humanística basada en los principios éticos y conocedor de las peculiaridades de la población que asiste. No debe centrarse únicamente en curar o en restablecer la salud, sino también en prevenir y en educar, lo que conduce a la modificación de estilos y modos de vida, de patrones culturales que no contribuyen al mantenimiento de la salud colectiva.

Se debe tomar siempre en consideración, que el principio de beneficencia puede generar situaciones dilemáticas, en donde el acto de beneficencia se contrapone a la no comisión de un mal, daño o perjuicio; en estas situaciones priva la máxima de no causar daño, a menos que tal perjuicio esté intrínsecamente relacionado con el beneficio por alcanzar y en donde el paciente o su representante conjuntamente con el profesional de la salud considere al daño como inferior en relación con el beneficio por obtener y esté dispuesto a asumirlo.

Principio de No Maleficencia: Este principio es uno de los más antiguos en la medicina hipocrática: *Primum non nocere*, es decir, no hacer daño al paciente, es la formulación negativa del principio de beneficencia que nos obliga a promover el bien. Los preceptos morales provenientes de este principio son no matar, no inducir sufrimiento, no causar dolor, no privar de placer, ni discapacidades evitables. Las obligaciones derivadas consisten en realizar un análisis riesgo/beneficio ante la toma de decisiones específicamente en el área de la salud y evitar la prolongación innecesaria del proceso de muerte (distanasia). Se trata de respetar la integridad física y psicológica de la vida humana.

Este principio está contemplado en el juramento hipocrático cuando expresa “Dirigiré la dieta con los ojos puestos en la recuperación de los pacientes, en la medida de mis fuerzas y de mi juicio y les evitaré toda maldad y daño” (Asociación Médica Mundial, 1948).

Se diferencia del principio de beneficencia en que pudiese en ocasiones hacer el bien al paciente y, sin embargo, acontecer complicaciones no contempladas que eventualmente pudieran perjudicarlo directa o indirectamente.

El equipo de salud en servicio al paciente debe preocuparse por hacer el bien, y cuidarse de no hacer daño a una persona o a un colectivo.

El principio de no Maleficencia no debe ser considerado de forma aislada ya que muchos procedimientos en el área de la salud pueden ocasionar daños y/o sufrimientos, así como causar riesgos al paciente, sin embargo, se justifican en razón de los beneficios que puedan generar, que por supuesto deben superar al dolor y la discapacidad.

Principio de Autonomía: Consiste en que cada persona es autodeterminante para optar por las propias escogencias en función de las razones del mismo, es decir, que, al hacer uso de la autonomía, cada quien conduce su vida en concordancia con sus intereses, deseos y creencias. El principio filosófico de la Autonomía tiene su contraparte legal en el principio de autodeterminación que en nuestro país se contempla en el artículo 44 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que expresa: “la libertad personal es inviolable”. La autonomía tiene su valor al ser una reafirmación de una de los rasgos fundamentales de la persona y por principio porque tiende a promover el bienestar del sujeto al permitirle seleccionar lo que considere que es mejor para él.

Según John Stuart Mill (1967), al hombre le pertenece plenamente aquella parte de sus actos que no afecten a los otros, y sobre la cual la sociedad no debe interferir, ya que la autonomía constituye la esfera de la libertad humana. Se puede definir como la obligación de respetar los valores y opciones personales de cada individuo en aquellas decisiones básicas que le atañen

vitalmente. Supone el derecho incluso a equivocarse a la hora de hacer uno mismo su propia elección.

El principio de Autonomía da origen a la norma moral, de no coartar la libertad de la persona y nos remite a la obligación de aplicar el consentimiento informado ante la toma de decisiones en el campo de la salud. Lo cierto, es que, en el modelo social emergente, se tiende a que cada cual tenga derecho a opinar sobre su salud en ejercicio de su libertad, y para lo que se requiere de un conocimiento, es decir, estar bien informado, la comprobación de la competencia del enfermo para decidir y la ausencia de coerción. Este principio es la base para una nueva relación paciente-profesional de la salud, ya que al paciente se le trata como adulto responsable con la capacidad y el derecho de decidir entre las opciones presentes, en una determinada situación clínica.

Una reflexión sobre la comprensión del principio de Autonomía en la atención en salud nos muestra una posible contradicción, cuando el equipo de salud, tomando en cuenta sus funciones en los diferentes niveles de atención (prevención, promoción, curación y rehabilitación), trata de cambiar estilos de vida, hábitos, costumbres, e incluso tradiciones, que puedan estar reñidas con la salud de las personas y de la comunidad, lo que puede verse como una intromisión en el mundo interno de esta comunidad, que lesiona su independencia y por ende su autonomía ..

Principio de Justicia: Para analizar este principio comenzaremos definiendo la justicia que para muchos filósofos tales como Platón: La justicia como armonía social, La justicia se basa en el reparto equitativo de los beneficios de una ciudad entre sus habitantes, para Aristóteles (2011) la justicia es también una virtud política y social, el orden de la comunidad, en este mismo orden para Ulpiano: Justicia es la constante y perpetua voluntad de darle a cada quien lo que le corresponde (Citado por; El

Derecho como Impulsor Venezolano. 2011). Como se puede apreciar la justicia constituye el elemento fundamental de la sociedad, y se consideran que algo es justo cuando su existencia no interfiere con el orden al cual pertenece, el que cada cosa ocupe su lugar. Cuando no sucede así, y una cosa usurpa el lugar de otra, o cuando existe alguna demasía, se origina una injusticia y se cumple con la Justicia al restaurar el orden de origen, cuando se corrige y sanciona la desmesura. En los aspectos sociales de la justicia se destaca el equilibrio en el intercambio entre dos o más miembros de la sociedad.

El principio de Justicia y equidad surge a partir de pensadores del ámbito de la salud, sensibles a la problemática de aquellos más necesitados e insatisfechos con el modelo utilitarista de John Stuart Mill (1967) que establece el mayor bien para el mayor número de personas, lo cual puede desproteger a las minorías y los marginados y se han visto en la necesidad de añadir la teoría de John Rawls (1995), sobre justicia social, centrada en la igualdad de los seres humanos desde una óptica formal, que va a ayudar a los menos favorecidos ante las desigualdades sociales y económicas existentes entre los seres humanos, con el objeto de que las leyes, instituciones y servicios públicos se encuentren organizados en forma tal que redunden en el beneficio de las personas.

Este principio está relacionado con la norma moral de dar a cada quien lo que necesita, de la cual se derivan diversas obligaciones, como realizar una adecuada distribución de los recursos, proveer a cada paciente de un adecuado nivel de atención, y disponer de los recursos indispensables para garantizar una apropiada atención de salud.

El principio de Justicia, en un sentido general, está relacionado con la concepción de la salud como un derecho humano fundamental que debe ser garantizado por la sociedad y/o por el Estado. La concreción práctica del principio de

justicia está directamente relacionado con la economía, o sea la disposición de recursos necesarios para garantizar la salud; en muchos casos justicia y economía se contraponen.

Esto hace que la justicia no solo deba entenderse como equidad, que a su vez significa la utilización racional de los recursos (beneficios, bienes, y servicios); sino también distribuir los recursos de acuerdo con las necesidades y también en los términos de eficiencia y eficacia.

Se cumple con este principio si al paciente se le da el trato merecido o justo sin negarle un servicio, una información, imponerle una responsabilidad u obligación indebida o exigirle más de lo requerido por la ley.

Estrategias que se emplean para desarrollar los valores bioéticos transversalizados en las pasantías de la carrera terapia psicosocial

Durante el proceso de pasantías, se presentarán dos clases de formación:

teórica conceptual:

A través de la implementación de la estrategia sensibilización y capacitación relacionada con el marco teórico sobre valores bioéticos como pilares fundamentales de la acción no solo profesional sino desde la multidimensionalidad humana; que tendrán un tratamiento reflexivo dirigido desde y hacia los diferentes participantes del proceso de Pasantías.

Metodológica:

Las buenas prácticas, son los ejemplos de procesos e iniciativas de aplicación de los

principios bioéticos en la cotidianidad que han tenido resultados valorados como positivos. Una buena práctica deberá ser innovadora toda vez que pretende mejorar el presente y ser un modelo o un estándar en determinado contexto.

Desde un enfoque bioético, las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes de otros, y aplicarlos de manera más amplia. Pueden promover nuevas ideas o recomendar adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos de las acciones mediadas o no a través del enfoque transversal de la bioética.

Para esto se examinarán casos reales de la siguiente manera:

Análisis sobre el punto de partida: Identificar si la situación y posición de la población o grupo presenta conflictos con el enfoque bioético.

Análisis sobre el punto de llegada: posibles efectos que tiene la actuación o inacción bioética sobre la situación biopsicosocial identificada.

Análisis del contenido de la intervención: examinar la posible reproducción de conductas desde la perspectiva bioética (a través del lenguaje, de las imágenes, de los conocimientos transmitidos, de estereotipos tradicionales, etc.)

Análisis la relevancia de los valores bioéticos como forma de establecer si una actuación es relevante positiva o negativamente, si es necesario aplicar el enfoque bioético, lo que implicaría: Un proyecto, medida o acción puede afectar positiva o negativamente. Impacta positivamente, si contribuye a equilibrar o resolver inequidades bioéticas existentes en el terreno de la intervención que se propone. Impacta negativamente, si aumenta las inequidades.

En algún caso pudiera constituirse en Perpetuadora de la violación de los principios bioéticos, si no compensa las inequidades y contribuye a mantenerlas.

Aptitud y actitud

Todo se resume a un tema de dignidad humana, en tanto se acepta que cualquiera sea el rol en un conflicto menta o social (como víctima o como victimario) solamente podemos intervenir esta realidad para transformarla desde la conciencia de que aún quien está haciendo daño está investido de dignidad humana y merece ser mirado desde esta perspectiva ética.

La aplicabilidad de los principios éticos y deontológicos transversalizados en el ejercicio de las Pasantías, dota al TSU en Terapia Psicosocial de las Aptitudes y Actitudes para el quehacer y la gestión de la salud mental, social y comunitaria; lo hace poseedor de las herramientas científicas y técnicas que le orientaran en sus funciones, es decir, lo dota de aptitudes profesionales. Sin embargo, confrontar una realidad social altamente compleja desde lo humano que requiere también una dotación actitudinal. Este debe ser un profesional de la salud comunitaria capaz de mirar al otro, al que padece la situación mental o social, tal vez al que la genera (El alcohólico, el drogadicto, el delincuente, o transgresor de la ley, al padre o madre violentas, al niño abusado que abusa a otro, a la adolescente o niña embarazada...) con una moral distinta a la que la sociedad con mucha eficiencia ha logrado impregnarle en la conciencia, la moral que juzga y culpabiliza, que execra, que no comprende, que castiga y separa.... Desde la moral construida socialmente, estas personas pueden ser vistas como agresores o victimarios solamente, dejando de lado una importante arista de la situación: ciertamente pudiéramos estar en presencia de un victimario que a su vez es víctima, estigmatizados como son, no pueden

ser alcanzados por ciencia alguna que antes no los perciba como seres humanos en situación de riesgo social. En este estado de desprecio por esta víctima-victimario es imposible siquiera intentar alguna forma de acercamiento efectivo y menos aún alguna esperanza de curación, de reinserción familiar, escolar, laboral, o social.

Conclusión

A manera de reflexión final:

En vista de lo anterior, se requiere entonces, internalizar en estos profesionales una mirada ética que los despoje de los prejuicios sociales y morales y que se constituya en la base de una moral para la vida. De allí que, en esta experiencia vivida a lo largo de ocho años de acompañamiento y formación en esta última etapa de la carrera nos ha llevado, a los docentes y tutores, quienes participamos activamente en el desarrollo de la formación de estos profesionales desde el año 2008, a replantearnos su formación ética y en valores humanos asociados a la vida. En miras a esta reconstrucción hemos asumido los excelsos valores éticos de la deontología médica para adaptarlos a los requerimientos de este importante bastión profesional de la salud mental.

Finalmente, el ejercicio ético de estos profesionales debe reconstruir lo que se ha quedado por el camino en la mirada cientificista, tecnológica y mercantilista con la que nos hemos estado acercando a la salud. La salud mental y social, es bajo esta reconstrucción, un tema de equilibrio y balance entre los ejes científicos y los humanísticos cuyo objeto debe ser siempre acompañar la dignidad humana en todas y cada una de sus dimensiones.

Referencias Bibliográficas

Acosta, Sanabria R. (1997). Reforma Educativa y Transversalidad. En: El Carabobeño 18-10-97, p.A-4

Álvarez N. (2004). La Situación Venezolana y las Recomendaciones de la O.M.S. Arch Ven Psiq y Neur (2004) 50. (103) jul-dic

Asociación Médica Mundial (1948). Juramento Hipocrático. Asamblea General, celebrada en Ginebra.

Beauchamp T, Childress J. (1979-1994). Principles of Bioethical Ethics. Oxford University Press, New York, USA: 2^o edition, pp 148-149.

Ferro, María & Col. (2009). La bioética y sus principios. Colegio de Odontólogos de Venezuela Compilación legislativa odontológica. Cátedra de legal y ejercicio profesional de la UCV. pp 79-93.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 36.860.

El Derecho como Impulsor Venezolano (2011). La justicia para algunos autores. Consulta en línea el 25-04-2015 miridelkar.blogspot.com/2011/06/la-justicia-para-algunos-autores-la.html

Guerra Zargarzazu, O y Bracho, C. (2008) Las Virtudes de la Diligencia, Servicio y Responsabilidad en el Actuar Ético de la Atención y el Cuidado Médico. Revista Salus. Volumen 8. No.2. página 20

Mill, J. S. (1967). Sobre la libertad. Original en inglés: On Liberty (1859). Ed. Aguilar. Madrid, España. Pp. 20-21.

Ministerio del Poder Popular Para la Educación, la Ciencia y la Tecnología. (2015). Libro de

Oportunidades de Estudio. Consulta en línea el 17-04-2015 en: <http://loeu.opsu.gob.ve/vistas/carreras/consultar.php?id=766>

2015 en: http://www.who.int/mental_health/media/en/267.pdf

Nussbaum, M. (2015). El Riesgo de una Educación Basada en el PBI y Sin Humanidades. Consulta en línea el 17-04-2015:

<https://redaccion.lamula.pe/2015/12/15/martha-nussbaum-el-riesgo-de-una-educacion-basada-en-el-pbi-y-sin-humanidades/rlescanomendez/>

Sánchez, M. (2005) El Aprendizaje en Contextos Laborales Reales: El Caso de las Pasantías de los Estudiantes Universitarios. Revista Venezolana de Educación (Educere) v. 9, n. 30, p. 345-357.

Rawls, John (1995); "Teoría de la Justicia". Fondo de Cultura Económica. Madrid, España.

Organización Mundial de la Salud (2001) Programa Mundial de Acción en Salud Mental mhGAP. Consulta en línea el 17-04-

(2001).

Informe Sobre la Salud en el Mundo. consulta en línea el 19-04-2015 www.who.int/whr/2001/es/

(2001)

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, aprobada en la Conferencia Internacional de Salud de 1946, y que entró en vigor el 7 de abril de 1948. Glosario de Promoción de la Salud. Traducción del Ministerio de Sanidad. Madrid (1999).

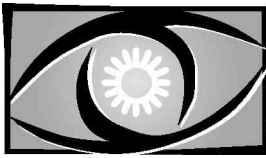
(2009)

Salud mental: Un estado de bienestar. Finteco. Revista Electrónica. # 06. Vol 11

(2012).

Plan de acción sobre Salud Mental 2013-2020. consulta en línea el 19-04-2015 en www.who.int/mental_health/publications/action_plan/es/





Lo bueno de cada cual

Marcos Eklund estaba en el primer grupo de tercer año de primaria que tuve a mi cargo. Su aspecto era muy limpio y emanaba de él tal alegría de vivir, que aun sus travesuras resultaban encantadoras.

Además hablaba por los codos. Yo tenía que recordarle una y otra vez que no debía hablar en clase sin antes pedirme permiso. Pero lo que más me impresionaba de él era la sinceridad con que reaccionaba cada vez que me veía en la necesidad de reprenderlo. "Gracias por corregirme, madre", solía decir. Al principio me sentí desconcertada; pero al poco tiempo me acostumbré a oírle esas palabras muchas veces al día.

Una mañana, Marcos habló más que de costumbre. Yo perdí la paciencia y cometí un error en que suelen incurrir las maestras novatas. Me quedé mirándolo fijamente y le dije: "¡Una palabra más y te sello la boca con cinta adhesiva!".

No habían pasado ni diez minutos cuando Jesús anunció: "Marcos está hablando de nuevo". No les había pedido que me ayudaran a vigilar a Marcos pero como le había prometido un castigo delante del grupo, tuve que cumplir mi palabra.

Recuerdo la escena como si hubiera ocurrido esta mañana. Me dirigí a mi escritorio, con toda calma abrí el cajón y saqué un rollo de cinta adhesiva. Sin pronunciar palabra, me coloqué frente al pupitre de Marcos, corté dos trozos de cinta y formé una gran X sobre su boca. Luego volví al frente del salón.

Cuando dirigí la mirada hacia Marcos para observar su reacción, el diablillo me guiñó un ojo. Solté la risa. Todo el grupo vitoreó mientras yo iba nuevamente al pupitre de Marcos, le quitaba la cinta y me encogía de hombros. Lo primero que dijo fue: "Gracias por corregirme, madre".

Pasaron seis años y de nuevo tuve a Marcos entre mis alumnos. Era más apuesto que antes e igualmente cortés.

Un viernes. Algo parecía funcionar mal en mi grupo. Habíamos trabajado toda la semana en un concepto nuevo, y yo veía que los muchachos se sentían frustrados y enojados unos con otros. Era preciso frenar esa irritabilidad antes que pasara a mayores. Para ello, les pedí que, en dos hojas de papel, hicieran una lista con los nombres de los demás alumnos del grupo, y que dejaran un espacio libre entre nombre y nombre. A continuación les pedí que pensarán en lo que más les agradaba de cada uno de sus compañeros, y lo pusieran por escrito.

En esto ocuparon el resto de la hora y al salir, cada muchacho me entregó sus hojas. Jesús sonrió. Marcos dijo: "Gracias por sus lecciones, madre. Feliz fin de semana".

Al día siguiente escribí el nombre de cada alumno en una hoja de papel distinta, y formé en ella una lista de lo que todos los demás habían opinado sobre él. El lunes le entregué a cada muchacho su lista. Algunas abarcaban dos páginas. Minutos después todo el mundo estaba sonriendo. Alcancé a oír algunos comentarios en voz baja: "¿De veras?" "¡Nunca me imaginé que eso fuera importante!" "¡No sabía que los demás tuvieran tan buena opinión de mí!".

En clase, nadie volvió a mencionar esos papeles. Jamás supe si los comentaron fuera del salón o con sus padres, pero eso era lo de manos. La táctica había dado resultado. Mis alumnos se sentían bien consigo mismos y con sus compañeros.

Ese grupo pasó a cursos superiores. Varios años después, a mi regreso de unas vacaciones, mis padres fueron a recibirme al aeropuerto. Mientras nos dirigíamos a casa, mi mamá hizo las preguntas de rigor sobre el viaje: el clima y mis experiencias, en general. La conversación cesó momentáneamente. Mamá miró a papá de reojo y le dijo sin más: "Ahora sigue tú".

Mi padre carraspeó, como siempre que se disponía a decir algo importante y comenzó: "Los Eklund telefonaron ayer por la noche".

"¿De veras?" - dije -. "¡Qué buenos! Hace años que no tenía noticias tuyas. ¿Cómo está Marcos?".

Él respondió sin alzar la voz: "Marcos murió en Vietnam. Las exequias se celebrarán mañana, y a sus padres les gustaría que asistieras.

Los amigos de Marcos llenaron el templo. La hermana de Jesús cantó un famoso himno militar. ¿Por qué tendría que llover el día del entierro? Ya era suficientemente penoso estar junto a esa tumba. Uno tras otro, todos los que habíamos amado a Marcos desfilamos ante el féretro.

Yo fui la última en pasar. Y en eso estaba cuando uno de los soldados que habían cargado el ataúd se acercó a preguntarme: "Usted le dio clases de matemáticas a Marcos, ¿verdad?". Asentí con un movimiento de cabeza, sin apartar la mirada del ataúd. El soldado añadió: "Marcos hablaba mucho de usted".

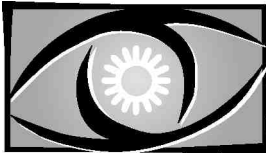
Terminada la ceremonia la mayoría de los compañeros de Marcos se fueron a almorzar a la granja de Jesús. Allí encontré a los padres de Marcos, quienes evidentemente me estaban esperando. "Deseamos mostrarle algo", dijo el señor Eklund al tiempo que sacaba del bolsillo una billetera. "Marcos llevaba esto entre su ropa cuando cayó. Pensamos que usted lo reconocería".

Abrió la billetera y con sumo cuidado, extrajo dos hojas de cuaderno muy gastadas de tanto haber sido dobladas y desdobladas. Aun sin mirarlos, supe que aquellos papeles contenían la lista de todo lo bueno que sus compañeros habían escrito sobre Marcos. "Le agradecemos mucho que haya hecho usted eso", comentó la señora Eklund. "Como ve, mi hijo lo consideraba un tesoro".

Los condiscípulos de Marcos se fueron reuniendo en torno a nosotros. Jesús sonrió un tanto cohibido y dijo: "Yo todavía conservo mi lista. Está en casa, en el cajón superior de mi escritorio". Y su esposa agregó: "Jesús me pidió que la pusiera en el álbum de recuerdos de nuestra boda". Marilyn dijo: "La mía la guardo dentro de mi diario". Y luego Elena metió la mano en su bolso, sacó una billetera y mostró al grupo dos hojas muy gastadas. "Siempre las llevo conmigo", señaló. "Creo que todos las hemos conservado".

En ese momento pensé: Marcos, daría toda la cinta adhesiva del mundo porque me hablaras, me senté y solté el llanto. Lloré por Marcos y por todos los amigos que jamás volverían a verlo.

Helen Mroska



Transmisión generacional de la pobreza y vulnerabilidad en las adolescentes embarazadas

Eberlin Vélez¹
Luisa Figueredo²

¹ Médico Cirujano. UCV 1981. Especialista en Ginecología y Obstetricia. UC 1991. Magíster en Educación. Mención Orientación. UC 2001. Cursante del Doctorado Ciencias Sociales. Mención Salud y Sociedad. Profesor Agregado UAM (2002 – actual). Profesor Contratado Fundacelac (2012 – actual) ehvelez@hotmail.com

² Licenciada en Comunicación Social. Mención Impreso. UAM (2009). Especialista en Criminalística. UC (2014). Cursante del Doctorado Ciencias Sociales. Mención Salud y Sociedad figueredo.luisa75@gmail.com

RESUMEN

La transmisión generacional de la pobreza y la vulnerabilidad de las adolescentes embarazadas son aspectos relevantes en las condiciones de vida presentadas por este grupo específico de población que padece esta triste realidad. La pobreza y los riesgos a los cuales se hallan expuestas las adolescentes se localizan con mayor preponderancia en las áreas urbanas de bajos recursos económicos. Estas jóvenes carecen de oportunidades para su adecuado desarrollo por lo que su independencia económica se ve comprometida de forma considerable. A causa del embarazo, abandonan la escuela, tienen baja autoestima, aunado a un precario estilo de vida favoreciendo la repetición del círculo de la pobreza de generación en generación así como también la permanencia de situaciones de riesgo.

Palabras Clave: Pobreza-Vulnerabilidad-Condiciones de Vida.

Generational trasmission of poverty and vulnerability in pregnant adolescents

ABSTRACT

Generational transmission of poverty and vulnerability of pregnant adolescents are important aspects in living conditions presented by this specific group of people who suffer from this sad reality. Poverty and the risks which adolescents are exposed to greater preponderance are located in urban areas of low income. These young people lack of adequate opportunities for development so that their economic independence is compromised considerably. Because pregnancy, dropping out of school, they have low self-esteem, coupled with a precarious lifestyle favoring the repetition of the cycle of poverty from generation to generation as well as the permanence of risk.

Key words: Poverty-Vulnerability-Living Conditions.

Transmisión generacional de la pobreza y vulnerabilidad en las adolescentes embarazadas

En el actual siglo XXI aún permanece vigente el reto de la desigualdad social en la población, en América Latina, donde se evidencia claramente la dificultad abrumadora para satisfacer necesidades básicas lo cual genera factores como un precario estado de salud, desnutrición, muerte materna, salarios miserables, bajos niveles de escolaridad, ausencia de integración, discriminación social, carencia de un hábitat adecuado, embarazos en las adolescentes no planificados ni deseados y finalmente, la ausencia de un proyecto de vida, entre otros.

Dicho en otras palabras, a través de los medios de la comunicación científica se ha divulgado ampliamente el tema de la transmisión generacional de la pobreza, representado en una problemática social aunada a los riesgos presentados por las adolescentes embarazadas quienes habitan en sectores urbanos y

marginales. Las condiciones de vida de estos grupos sociales son infrahumanas que presentan una serie de características que estimulan de forma significativa a la transmisión por generaciones.

En este contexto, la vulnerabilidad se concibe como la posibilidad de que un ser humano se encuentre afectado por alguna circunstancia en particular. En otras palabras, se catalogan como vulnerables aquellos seres humanos que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ubicados en comunidades, grupos sociales, familias e individuos que enfrentan situaciones de riesgo que afectan su supervivencia. Para el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: “vulnerabilidad es un estado de elevada exposición a riesgos e incertidumbres, combinados con una capacidad disminuida para protegerse o defenderse de ellos, y poder hacer frente a sus consecuencias negativas”, (2003:2).

Dentro de estas perspectivas, las investigaciones realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, referido por Kliksberg, 2013:5), hablan de una cifra de

164 millones de personas, un 27,9% de la población mundial; con problemas de pobreza y discriminación social, lo cual tiene una especial repercusión en la infancia y en la juventud que vive en estos países vulnerando su futuro desempeño económico.

En Latinoamérica, específicamente, en Venezuela, según el censo del año 2011 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) un 25% de la población vive en pobreza con las necesidades básicas insatisfechas lo cual se refleja en las pésimas condiciones de vida de las personas y en las adolescentes embarazadas.

Según el boletín emanado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2009), se estima que 16 millones de adolescentes comprendidas entre los 15 y 19 años, dan a luz cada año; 95% de estos partos suceden en países en vías de desarrollo, lo cual representa el 11% de todos los partos a nivel mundial. Los partos para China representan el 2% y el 18% para América Latina y el Caribe. Siete países ocupan la mitad por sí solo de todos los partos en adolescentes: Bangladesh, Brasil, República Dominicana del Congo, India, Nigeria, Etiopía y los Estados Unidos de América. Dicho en otras palabras, el embarazo adolescente es el mayor problema de población en América Latina y el Caribe. El 10% de las adolescentes latinoamericanas entre 15 y 19 años son madres, y un 38% se embarazan antes de cumplir 20 años. Las estadísticas son precisas.

Mientras que, los expertos del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUF; 2011) refieren que el 18% de la población venezolana tiene una tasa de nacimiento de 101 por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años. Para Ecuador 100, Colombia 96, Perú 59, Brasil 56 y Chile 51, estos países se encuentran por debajo de Venezuela, superado por Honduras con 108 y Nicaragua con 109. La reflexión es obligatoria.

Dentro de estas perspectivas, la pobreza existente en la sociedad urbana venezolana tiene una enorme influencia en estas jóvenes carentes de oportunidades y de recursos disponibles para invertir en su educación, por lo que puede afirmarse, sin lugar a dudas, que las madres adolescentes constituyen un grupo social vulnerable que necesita atención.

En este orden de ideas, López (2013) experto del Banco Mundial para América Latina y el Caribe, autor del trabajo titulado: “Pobreza, baja educación, y falta de oportunidades aumentan el riesgo de embarazos en adolescentes” refiere que: “La falta de oportunidades está directamente asociada con la maternidad temprana y puede llegar a convertirse en un impedimento para el máximo aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo” (2014:3)

De acuerdo a las consideraciones realizadas, el embarazo constituye un verdadero problema social, ya que no sólo afecta a las jóvenes embarazadas, también perjudica a las generaciones futuras y a la economía del país donde habitan; especialmente los que están en vías de desarrollo. Las adolescentes más pobres y menos instruidas tienen mayor riesgo a quedar embarazadas. Por otra parte, el ingreso en el mundo laboral sin la adecuada preparación para realizar sus funciones resulta más costoso que la de un sujeto con mayor experiencia. En consecuencia, se tiene una adolescente desempleada y sin oportunidades, ya que el hecho de haber nacido pobre marca su existencia con múltiples limitaciones.

Por ello, la transmisión generacional de la pobreza (TGP) se presenta como una situación confusa llena de incertidumbre en la cual se evidencia el traslado de las condiciones básicas de vida insatisfechas de los padres pobres hacia sus hijos, considerado un rasgo hereditario por algunos expertos en el tema, quienes se encuentran inmersos en una lucha continua por superar los obstáculos que los mantienen en un círculo permanente de miseria.

Por ello, es lógico entender que la madre adolescente sea hija de una mujer que también lo fue. Según Lewis: “la pobreza no es sólo una condición económica, sino también una condición cultural, una forma de vida y por ello encuentra posibilidades de perpetuarse a sí misma, al no proveer a los miembros de las clases pobres las destrezas y valores necesarios para que puedan triunfar en la sociedad dominante” (citado por Guerrero 2002:66).

Cultura de la pobreza

Ser pobre supone un patrón de vida transmitido de generación en generación. Por lo tanto, supone hambre, una angustia constante, una lucha permanente contra los obstáculos, sueldos insuficientes, desafecto, viviendas tipo ranchos sin las mínimas condiciones de higiene además de la falta de acceso a la canasta alimentaria con la desnutrición que ello implica, uso y consumo de drogas, violencia, marginalidad, hacinamiento crítico y por supuesto, embarazos no deseados ni planificados.

Cuando las adolescentes se embarazan, representan la presencia de un problema cultural negativo; son consideradas el quiebre de la norma de la sociedad; se sienten atacadas, juzgadas con severidad; de allí que pasan de ser hijas a ser madres con obligaciones.

Para Dulanto “son muy pocos los padres adolescentes que sin relación alguna con su capacidad económica o cultural, están dispuestos a ayudar a la comprometida en esta situación, para que pueda criar a su hijo con afecto, independencia y a la vez, adecuada y sana protección” (2002: 544).

En este sentido, la familia de estas jóvenes madres les presta poca ayuda económica y se ven obligadas a confrontar las escasas posibilidades de encontrar un empleo, que le permita trabajar y proporcionar la atención

adecuada al niño. Asumir el rol de madre sin haber completado las etapas de la adolescencia, las lleva a enfrentar situaciones conflictivas que les generan estrés, incluyendo la dependencia familiar. Es un hecho evidente que la maternidad precoz impide el desarrollo social principalmente en las adolescentes que pertenecen a hogares de bajos recursos.

Son pocos los padres, que están en capacidad de ayudar a sus hijas durante el embarazo, hecho que afecta la vida familiar. La pareja, en la mayoría de los casos, también un adolescente, sin la preparación académica y laboral adecuada, abandona sus estudios; busca un empleo mal remunerado, sin la experiencia adecuada, y por último, abandona a la madre y a su hijo.

Un fenómeno en crecimiento

De acuerdo a lo planteado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2014) en su estudio titulado "Maternidad en la niñez: enfrentar el reto del embarazo en adolescentes" sostiene que en los países en vías de desarrollo, de 20 mil adolescentes menores de 18 años, fallecen aproximadamente 200 a consecuencia de un embarazo o un parto. Esto conlleva inevitablemente a la perpetuación del ciclo de la pobreza.

En este orden de ideas, América Latina representa la segunda región del mundo con el mayor porcentaje de mujeres con edades comprendidas entre los 20 y 24 años que afirman haber parido antes de los 18 años. Mientras que en Venezuela, las cifras oficiales del Programa de Telemedicina de la Universidad Central de Venezuela (UCV) (2014) alertan sobre el fenómeno en crecimiento dado que de cada 100 mujeres que presentan embarazos anualmente, 25 de ellas son menores de edad.

No es de extrañar la aparición de datos alarmantes, pues nueve de cada diez jóvenes conocen los métodos anticonceptivos, sin embargo, una de cada diez los utiliza. El 75% de los embarazos ocurre por no usar protección y cinco de cada diez jóvenes recibe información errónea sobre la sexualidad proveniente de los medios de comunicación.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su artículo Embarazo Adolescente: es el mayor problema de población de América Latina comenta: “El embarazo en adolescente continúa siendo uno de los desafíos más importante en materia de derechos y de salud sexual y reproductiva. Es sin duda la causa y la consecuencia de grandes desigualdades sociales, económica y de géneros que afectan a la salud y al desarrollo individual educativo y social de las y los adolescentes, y profundiza la pobreza”. (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2.013: 4).

Sucede pues, que el embarazo precoz trae como consecuencia repercusiones sociales, económicas y emocionales. En resumidas cuentas, la cultura de la pobreza se caracteriza por la falta de participación en la institucionalidad social y cultural dominante representada en la dificultad para acceder a los recursos económicos, debido a que son familias matricentradas con ausencia del rol paterno en las que abundan los hijos.

Ahora bien, el embarazo en la adolescencia, además de constituir un riesgo médico elevado, conlleva dificultades socio económicas y emocionales para la madre y el recién nacido. Resulta claro entonces, que las adolescentes grávidas deben ser escuchadas, para poder ayudarlas adecuadamente, ya que el embarazo les produce un impacto perjudicial en su salud mental, particularmente referido a la frustración de su proyecto de vida y a las responsabilidades impuestas por su temprana maternidad.

Emocionalidad en las adolescentes embarazadas

Cuando se habla del embarazo precoz, se habla también de la emocionalidad que presentan las jóvenes embarazadas. Debe señalarse que las adolescentes manifiestan emociones extremas tanto positivas como negativas vinculadas a las ansiedades de perspectivas económicas y laborales en el futuro; la capacidad de proveer para el recién nacido, y las reacciones de su entorno en cuanto al embarazo. Aunado a ello, la maternidad generalmente tiende a ser percibida y valorada de manera positiva en los estratos sociales bajos, el concubinato y/o el matrimonio es aceptado; y para la adolescente que se siente sola representa tener a alguien a quien querer y cuidar.

En este sentido, al recibir un diagnóstico del embarazo, el principal problema que se presenta es comunicarlo a la pareja, a la familia. Algunas veces le ofrecen ayuda, pero otras la condenan y hasta sugieren culminar con la gestación. Por otra parte, ante el anuncio de un embarazo que no fue deseado ni planeado hay nerviosismo, intranquilidad, angustia, pesar, e inclusive amor hacia el producto de la gestación. Una vez superado el impacto de la noticia de la gestación no planificada, las adolescentes lo asumen y se sienten felices por el niño que pronto van a traer al mundo.

De este modo, cuando una adolescente se embaraza, se encuentra hipersensible, tanto física como psicológicamente. Se siente obligada a formar pareja, generando como consecuencia, verse convertida en víctima de la violencia física reproches, chantajes o celos, lo cual le impide formar una unión estable y permanente. Quedan expuestas a la explotación, drogadicción, violencia y dependencia familiar con todas sus consecuencias.

De igual manera, experimentan sensación de soledad y poca confianza en sí mismas

originando sentimientos de temor, inseguridad y baja autoestima. Sin embargo, generalmente sus familiares y parejas no le prestan atención a los problemas emocionales que ellas presentan, ignorando una situación que podría agravarse luego del parto.

Factores sociales determinantes de la transmisión generacional de la pobreza

En este mismo orden ideas, se plantea entonces, que las jóvenes que crecen en sectores urbanos marginales, donde existe inseguridad laboral, violencia familiar, drogadicción, abuso sexual, deserción escolar y otros problemas, tienen menos opciones para realizar sus proyectos de vida y mayor probabilidad de embarazarse. Optan por uniones conyugales inestables, convertidas prontamente en madres solteras y abandonadas, con un hijo a costas. Es por eso que el embarazo en las adolescentes es un problema social que afecta a todas las familias. En especial, a las de bajos recursos económicos.

Cada día que pasa, a estas madres les cuesta acceder a una educación adecuada, disminuyendo así las posibilidades de obtener un trabajo bien remunerado. También es necesario destacar los problemas de baja autoestima, debido a que estas jóvenes se sienten frustradas personal y socialmente. En el hogar y en la escuela no se ofrece a los adolescentes una adecuada educación sexual que les permita obtener una información precisa sobre las consecuencias del intercambio sexual no planeado. La mayoría de las adolescentes experimentan sentimientos de soledad que pretenden suplir socializando con el sexo opuesto, considerado un factor importante para el inicio de las relaciones sexuales tempranas.

De esta manera, la nula comunicación entre la adolescente y sus padres, la impulsa a buscar la opinión en jóvenes de su misma edad con inexperiencia, carencias de información y débiles patrones de conducta. Se observa que debido a la poca información sobre los métodos anticonceptivos, suceden los embarazos no deseados y la transmisión de enfermedades venéreas. Resulta clara la variable del aumento de la fecundidad en adolescentes y su relación con la educación sexual. Una realidad que debe abordarse para combatir la problemática a la que se exponen estos jóvenes.

Surge entonces, de forma inevitable, la interrogante: ¿Por qué se embarazan las adolescentes? Actualmente comienzan relaciones sexuales a muy temprana edad lo que influye en el aumento de embarazos precoces originados muchas veces por la disfunción familiar, la ausencia de un proyecto de vida y la necesidad de aprobación por parte de su grupo social. Mención aparte merece la influencia de los medios de comunicación. La internet, las telenovelas, las canciones y la moda promocionan el sexo libre constantemente impulsando patrones de conducta alejados de una formación en valores éticos en la que la sexualidad se asume sanamente y con responsabilidad. Cabe preguntarse ¿Cuál es el proyecto de vida de estas jóvenes? Cuando una adolescente tiene un plan de vida bien estructurado, o sea, un conjunto de actividades interrelacionadas que buscan desarrollar un objetivo para cumplir sus metas y deseos; mantienen conductas protectoras. Por el contrario, la ausencia del mismo las expone a conductas de riesgo.

Marginalidad y precariedad de las viviendas: ¿causas de vulnerabilidad?

Varios expertos señalan a la marginalidad y la precariedad de las viviendas como causas de

vulnerabilidad afectando la calidad de vida de las personas debido a la existencia de factores como la proliferación de casas en el área urbana distribuidas de forma irregular sin ninguna planificación lo cual dificulta una higiene adecuada. Las fallas en el suministro del agua potable también inciden directamente en la salud pública.

Por otra parte, el deterioro en las infraestructuras y en las condiciones habitacionales incluye también el estado en que se encuentra el entorno: vecinos, calles, escuelas, iglesias, servicios médicos, centros deportivos, clubes y otros espacios de encuentro donde se realiza gran parte de la vida social. Se deduce por lo tanto, que un ambiente donde prevalecen malas condiciones propicia impresiones desagradables.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, la mayoría de las viviendas informales en Venezuela, se construyen con material reciclable o desechos como tablonces de madera de diversos colores y tamaño, láminas de zinc, elementos plásticos (Farrugio, 2011). En estas casas se observa la inexistencia de divisiones internas, contribuyendo con el hacinamiento y el temprano inicio de la actividad sexual. Los baños carecen de privacidad, no cuentan con tuberías de desagüe de aguas negras y de acceso al agua servida, lo que conlleva a realizar el aseo personal en cuartos ambientados. En resumen, las condiciones sanitarias son deplorables.

Es por ello que inexorablemente, para aquellas sociedades que deseen mejorar el estatus de vida de sus habitantes profundizando en la cohesión social, la investigación sobre la transmisión generacional es un asunto preponderante y necesario. Hoy más que nunca, resulta indispensable estudiar la influencia del medio socioeconómico en las adolescentes gestantes a los fines de poder apreciar el impacto de estos factores en el desarrollo de su vida adulta.

Conclusiones

En virtud de lo anteriormente planteado, surgen de manera inevitable las ideas concluyentes referidas al tema dado el impacto y la trascendencia del mismo. Se evidencia entonces que el embarazo en las adolescentes es un problema dinámico y multifactorial relacionado principalmente con la transmisión generacional unido a la maternidad en las adolescentes en cuanto a la falta de oportunidades y a la exclusión social. Dicho de otra forma, el fenómeno social del embarazo adolescente se relaciona directamente con los factores socioculturales ligados intrínsecamente a la inestabilidad económica, violencia familiar, soledad y carencias afectivas, además de la presencia de antecedentes de fecundidad temprana en la familia y el bajo nivel socioeconómico unido a la deserción escolar y la ausencia de oportunidades para la concreción del proyecto de vida.

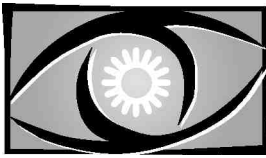
Finalmente, se observa que en Venezuela, a lo largo de las últimas décadas las estadísticas de embarazos precoces va en aumento, indicador que refleja un atraso en las políticas públicas de salud dirigidas a este segmento de la población. Si bien, existen algunos programas e iniciativas gubernamentales que pretenden erradicar el problema a través de acciones preventivas, resulta obvio que las cifras siguen subiendo. Igualmente, la educación sobre la sexualidad es una tarea pendiente en las agendas del Estado, como principal garante de la prevención de los embarazos en las adolescentes asegurando las condiciones necesarias para el desarrollo de oportunidades de estudio y trabajo a las mismas, mejorando sus niveles de ingreso, su seguridad social y su calidad de vida.

Por lo tanto, se hace necesario desarrollar estrategias educativas que orienten a las y los adolescentes a que tomen conciencia sobre su responsabilidad y comportamiento sexual en la prevención de embarazos no planeados ni deseados.

Referencias Bibliográficas

- Dulanto, E. (2002) El Adolescente. México: McGraw- Hill. Interamericana. 2da edición.
- Farrugio, C (2011) Tipologías de viviendas informales y tipos de riesgos. Visita: 09-04-2015. Disponible en: <http://es.slideshare.net/carolinamfarrugio/tipologias-de-viviendas-informales-y-situaciones-de-riesgo>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2013) Embarazo en Adolescentes: es el problema de América Latina. Diario El Universal. Pág.A2.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2013) Embarazo en niñas y adolescentes pasaporte a la pobreza. Visita 09-04-2015. Disponible en: <http://www.masvoces.org/Embarazos-en-ninas-y-adolescentes>
- González, D. (2014) En Venezuela, 25 de cada 100 embarazadas son adolescentes. Diario El Universal. Pág. A1. Visita noviembre, 2015.
- Guerrero, P. (2002) La cultura: estrategias conceptuales para entender la identidad, la diversidad, la alteridad y la diferencia. Quito, Ecuador: 1º ed. Abya-Yala.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2011) Dinámica Demográfica y Pobreza. Censo 2011.
- Kliksberg, B. (2013) Pobreza en América Latina hoy. Diario El Universal. México. Visita: 09-05-2015. <http://wweluniversal.com/opinion/131211/pobreza-en-america-latina-hoy>
- López, L (2013) Pobreza, baja educación y falta de oportunidades aumentan el riesgo de Embarazo en adolescentes. Banco Mundial para Latinoamérica y el Caribe. Guatemala.
- Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2003) Informe sobre la situación social del mundo. Vulnerabilidad social. Fuentes y desafíos. New York, USA. Visita 09-05-2015. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/360364?ln=es>
- Organización Mundial de la Salud (2009). Embarazo en adolescente: un problema culturalmente complejo. Recopilación de artículos. Vol. 87. Visita 14-05-2015. Disponible en: <http://www.who.int/bulletin/volumes/87/6/09-020609/es/>





Un Valor para valorarme

En esta sección, va a encontrar material teórico y práctico sobre un valor específico. El objetivo propuesto, es que al leer cada parte del texto ofrecido, pueda hacer pequeñas introspecciones y reflexiones que le permitan evaluarse en cuanto a ese valor y por sobre todas las cosas, crecer. Crecer en el valor propuesto, para que alcance la autorrealización. Anhelamos cumplir con este objetivo y felicitaciones por intentar a cada momento ser mejor.

El Optimismo

Cada persona es única e irrepetible. Responde a sus antecedentes genéticos, al condicionamiento del embarazo, del parto y a la programación ambiental desde que nace hasta que muere. Como soy creyente, creo en lo que Dios coloca en el alma de cada ser humano desde la gestación. En resumen, cinco programaciones, que dan como resultado seres humanos distintos en todo.

Pero si en algo se puede notar con mayor especificidad esa diferencia es en la manera de ser de cada persona con respecto al optimismo y al pesimismo. Se ve de inmediato. Está en la imagen que se transmite, desde la expresión facial hasta las posturas corporales, los gestos y las palabras.

Para el optimista, todo resulta fácil, posible, se siente capaz de abrazar al mundo y todo lo que en él existe. No tiene límites. Transforma cada ambiente con sonrisas, empatía y gestos de amabilidad y respeto. En el pesimista es todo lo contrario, igual se ve de inmediato, porque las manifestaciones externas del alma y de la mente, se ven en la cara, en el cuerpo, en la postura y sobretodo en la conducta. Pero todo le resulta insoportable, la vida es un fastidio que alguien le maneja a control remoto; si llueve se queja porque no hace sol, y si sale el sol, porque hay mucho calor. Todo lo que le pasa es culpa de alguien, y va repartiendo lamentos, críticas negativas y quejas por donde pasa. "El optimista ve de la rosa, la rosa y el pesimista la espina" (Kahlil Gibran)

Está permanentemente en un estado de queja y de insatisfacción. Y no es que la vida es una fantasía rosada, donde todo es perfecto. No. La vida es el medio que tenemos para construirla y construir el mundo que deseamos, y en toda construcción hay obstáculos. Mientras ante una misma dificultad, el optimista se enfoca en los resultados a lograr, el pesimista se enfoca en los obstáculos.

Actualmente en la selección de personal para las empresas exitosas, además de valorar habilidades obvias para el desempeño; se considera vital la actitud positiva frente a los retos. En Google, por ejemplo practican este lema: "Si tienes dos candidatos igual de buenos, escoja la persona que tiene más pasión por nuestra misión." La pasión está directamente relacionada con el optimismo; es esa fuerza que sobrepasa el agotamiento el cansancio, los miles de intentos hasta lograr el objetivo.

Según Emilio Duró, “la NASA para mandarte al espacio mide el Coeficiente de Optimismo”. Existe un test para medir el optimismo, lo encuentra en la web y valdría la pena que se lo aplicara para que ubique en qué nivel está con respecto a este valor y empiece a realizar cambios en su vida, si descubre que lo necesita.

Para internalizar a plenitud algún valor se requiere conocerlo (elemento cognitivo), desear adquirirlo (elemento afectivo) y colocarlo en la conducta, vivirlo (elemento volitivo); desarrollemos estos tres aspectos para que se convierta en un optimista tenaz, como lo enseña Norman Vincent Peale en su libro del mismo título.

¿Qué es el optimismo? El diccionario de la Real Academia Española (RAE) reconoce dos acepciones para el concepto de optimismo. Por un lado, lo presenta como la predisposición a entender y analizar la realidad desde su aspecto más positivo. Por el otro, hace hincapié en la doctrina de carácter filosófico que le otorga al universo el mayor grado de perfección posible. ¡Qué belleza! Así es, basta contemplar una flor, un colibrí, un bebé, un mango, el río, el cielo,... para quedarse boquiabiertos. Por eso muchos filósofos afirman que a Dios se le puede conocer mediante la razón: si esas son sus obras, ¿cómo será el Autor?

Etimológicamente la palabra optimismo tiene su origen en la palabra latina optimum que significa lo mejor. Así como pesimismo, del latín pesimum, significa lo peor.

Más que el significado de la palabra, optimismo es una actitud frente a la manera de ser y de vivir, sobre todo de cara a la adversidad. Es pensar que puede esperar lo mejor y creer que así va a ser. Es tener buen ánimo (alma, soplo de vida), estar convencido que las preocupaciones y las angustias no resuelven nada, y que ante cada dificultad hay que ocuparse y no preocuparse. Es estar consciente que el 95% de las cosas por las que nos angustiamos, no suceden. Es tener la capacidad de revertir los pensamientos negativos, de inmediato, sabiendo que la mente es mágica y que con sólo pensar, empezamos a sentir distinto. Si usted piensa “me siento mal” inmediatamente puede convertir ese pensamiento negativo en “me siento bien” y el cerebro transmite al cuerpo ese sentido de bienestar (estar bien) y sentirá la diferencia. No es que con sólo pensar, la realidad se transforma, como si la mente fuera una varita mágica, no. Pero si los pensamientos son energía; pensar en positivo, genera energías positivas, deseos de hacer, ganas de superar la realidad y de triunfar. Los pensamientos disparan los sentimientos y éstos las acciones. Así funcionamos todos. Entonces resulta cierto pensar que la vida no es como es, sino como cada quien lo ve. El caso de la pregunta tantas veces repetida de la botella llena o vacía. Cada quien la verá desde su nivel de optimismo o pesimismo.

O el famoso cuento de dos vendedores de zapatos a quienes sus empresas enviaron a África para vender sus productos. Tan pronto como desembarcaron, el primer vendedor vio que todo el mundo iba descalzo y mandó un telegrama a su jefe: "Regreso en el primer barco. Aquí nadie utiliza zapatos".

El otro vendedor, encontró la misma situación: sólo se veía gente descalza por las calles. Pero éste envió el siguiente telegrama a su empresa: "Me quedo aquí. Perspectivas fabulosas. No tenemos competencia". Ante una misma realidad, el pesimista ve fracaso, el optimista ve oportunidades.

Entonces el optimismo es un rasgo de la personalidad que nos dispone a identificar y valorar lo positivo de cada circunstancia por fuerte que sea y de cada persona alrededor.

Cubierto un poco el concepto y explicado brevemente sus beneficios, analicemos el elemento afectivo de este valor. Es claro que todos los valores son atractivos al ser humano porque son bienes que favorecen a la persona y a la sociedad. Todos sin distinción queremos ser buenos y felices. En este caso es tan atractivo ser optimista por los beneficios que genera en la familia, en la salud, en las relaciones humanas, en el trabajo y en el éxito, que es natural sentir el deseo de crecer en optimismo.

¿Cómo lograrlo? Claro que se puede aprender a ser optimista, por favor ¡deje el pesimismo aquí y ahora!

Aprenda a revertir los patrones de pensamiento negativo. Es muy fácil: si cree que no va a encontrar donde estacionar, piense que si va a lograrlo. Que no va a obtener el empleo, crea que si va a obtenerlo. Que todo le sale mal, piense en contrario, todo va a ir súper bien, etc., etc. Cambie cada pensamiento negativo, por el equivalente en positivo.

Construya en su mente el hábito de esperar siempre lo mejor, creyendo firmemente en que las cosas van a salir bien, aunque atraviere momentos difíciles. Después de la tempestad siempre viene la calma, y después de cada dolor sigue un gozo. O como dice Santa Teresa: “todo pasa y esto también pasará”. Revise sus experiencias pasadas y constate que siempre ha sido así.

Convéznase que todo lo que está a su alrededor no depende de usted, pero que de como piense, siente y actúe será la diferencia. El caso de los vendedores de zapatos. Solo Usted decide como va a manejar las situaciones. Y la mejor decisión es hacerlo con optimismo, viendo lo bueno y encontrando la mejor solución.

Entienda que los demás también están luchando su propia batalla. Sea comprensivo y acepte las imperfecciones y circunstancias de los demás, viendo todo lo bueno que hay en cada situación. Aprenda a ver y recibir la bondad de los demás.

No rechace los fracasos, ni se sienta mal por ello. Aunque espere siempre lo mejor, habrá obstáculos y dificultades a vencer y metas que no se alcanzan. No se desestime ni se juzgue negativamente. Observe los fracasos como grandes lecciones de aprendizaje y vea todo lo bueno dentro de lo que considera como un acontecimiento negativo. Dicen que Thomas Alva Edison, uno de los mayores inventores estadounidenses, en una entrevista le preguntaron, porque había tenido miles de fracasos en la invención de la bombilla eléctrica, a lo que él con gran optimismo respondió: no he tenido ese número de fracasos, solo he descubierto más de mil formas de cómo no se hace la bombilla.

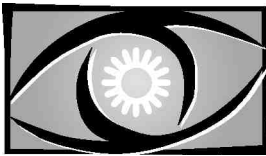
Crea en sus talentos, en su capacidad de superación, y en las oportunidades. Y póngalos en práctica. Aprender haciendo, es la mejor manera de aprender, lo que en desarrollo de habilidades del pensamiento se llama transferencia. Transfiera lo que piensa a la realidad. Materialice sus pensamientos. Así podrá constatar que son mayores sus éxitos que sus fracasos y de esta forma generará nuevas energías y conciencia plena de que si puede ser un gran optimista.

Y por último viva la vida con humor, relájese y deje el estrés. Reír es ya casi una medicina. Se habla de terapias de la risa para curar enfermedades crónicas. En verdad la risa genera endorfinas, que

contribuyen al buen funcionamiento del organismo. En cuanto al estrés, ni hablar. Es bien conocido sus efectos negativos en todo. Una de las ventajas del optimismo es que puede reducir los niveles de estrés, ya que elimina los miedos, las frustraciones y el pensamiento de “no puedo” que producen tanta angustia.

¿Se ha convencido de la necesidad de ser optimista? ¿Cuándo va a comenzar a vivir con optimismo? Si ya se decidió, felicitaciones. ¡Valió la pena escribir este artículo!





Frases para la reflexión ética

“La vida tiene su lado sombrío y su lado brillante; de nosotros depende elegir el que más nos plazca”.
Samuel Smiles



“No anticipéis las tribulaciones ni temáis lo que seguramente no os puede suceder. Vivid siempre en un ambiente de optimismo”.
Benjamín Franklin

“Mantén tu rostro hacia la luz del sol y no verás la sombra”.
Helen Keller

“Memoria selectiva para recordar lo bueno, prudencia lógica para no arruinar el presente, y optimismo desafiante para encarar el futuro”.
Isabel Allende

“Incluso la noche más oscura terminará y el sol saldrá”.
Víctor Hugo.

“Un optimista ve una oportunidad en toda calamidad, un pesimista ve una calamidad en toda oportunidad”.
Winston Churchill

“El optimista tiene siempre un proyecto; el pesimista, una excusa”.

Anónimo

*“El optimismo es la fe que conduce al éxito.
Nada puede hacerse sin esperanza y confianza”.*

Helen Keller

*“El primer paso para la solución de los problemas
es el optimismo. Basta creer que se puede hacer
algo para tener ya medio camino hecho
y la victoria muy cercana”.*

John Baines

“Nunca encontrarás un arco iris si estás mirando hacia abajo”.

Charles Chaplin.

*“El optimismo es esencial para el logro y es también
el fundamento del valor y del verdadero progreso”.*

Nicholas M. Butler.

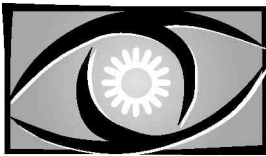
*“Nos podemos quejar porque los rosales tienen espinas
o alegrarnos porque los espinos tienen rosas”.*

Abraham Lincoln.

*“Es increíble. La vida cambia muy rápidamente,
de una manera muy positiva, si se lo permites”.*

Lindsey Vonn.





Normas establecidas para la publicación de los trabajos

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

1. Todos los trabajos deben ser **originales e inéditos** y no haber sido publicados ni estar siendo arbitrados por otras revistas. Si el trabajo se presentó en algún congreso o similar, se deben suministrar los detalles correspondientes (nombre completo, fecha, lugar, institución organizadora).
2. Entregar **tres (3) ejemplares** del trabajo en papel tamaño carta, márgenes superior e izquierdo 3 cms., derecho e inferior 2,5 cms. Grabado en **dos (2) CD's** en Word bajo ambiente de Windows.
3. De los tres (3) ejemplares, dos (2) deben venir **sin identificación personal** para ser enviados al Comité de Arbitraje de la Revista.
4. La **primera página del ejemplar identificado** debe contener título, autor (es), correo electrónico (indispensable), institución de procedencia laboral, ciudad-estado, país, breve reseña curricular que no exceda las 40 palabras, la sección* en la que será publicado el trabajo y el correspondiente resumen en español y en inglés.
5. La **primera página de los ejemplares sin identificación personal** sólo debe traer el título del trabajo, la sección* y el resumen en español y en inglés.

*Secciones:

- I. Investigación (Proyecto en proceso o concluido. Indicar Tipo de investigación)
 - II. Diseño Instruccional
 - III. Ponencia / Conferencia.
 - IV. Artículo.
 - V. Ensayo.
 - VI. Para educar leyendo.
 - VII. Frases para reflexionar.
 - VIII. Reseña Bibliográfica.
6. La extensión en trabajos de investigación, ponencias o diseños debe ser hasta un máximo de 25 páginas, incluida la bibliografía; para todas las secciones de la Revista se admiten trabajos de menor extensión.
 7. Los trabajos deberán estar escritos a fuente Times New Roman, tamaño: doce (12) puntos, traer resumen y título en español y traducido al idioma inglés (abstenerse de traductores computarizados), el cual no deberá exceder de 150 palabras e interlineado a espacio sencillo. Incluir al final del mismo de 3 a 5 Palabras Clave. El interlineado del desarrollo del trabajo deberá ser a 1,5 líneas. Apego estricto a las normas de estilo, redacción, citas y bibliografía establecidas por las normas A.P.A. (American Psychological Association) vigentes. Citar en la bibliografía únicamente los autores contenidos en el texto.

8. Criterios para la elaboración de un resumen:

- Para una Investigación Empírica: Problema y objetivo general, descripción del enfoque teórico, tipo de investigación, método, técnica y procedimiento. Resultado del análisis de los datos incluyendo niveles de significación estadístico, cuando proceda. Conclusiones y recomendaciones.
- Para una Investigación Documental: Objetivo de la investigación, descripción del tópico, enfoque epistemológico, metodología, constructo, alcance, fuentes utilizadas, conclusiones.

9. Cada miembro del Comité de Arbitraje enviará a la Dirección de la Revista, un informe escrito con su evaluación y las respectivas observaciones realizadas al trabajo arbitrado, dicho informe será absolutamente confidencial. El veredicto de los Árbitros es inapelable y debe coincidir con algunos de los criterios siguientes:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| a) No publicar | b) Corregir exhaustivamente |
| c) Corregir y publicar | d) Publicar |

La Dirección de la Revista recibirá los informes de los Árbitros y elaborará el definitivo que se hará llegar al autor, quien tendrá diez (10) días hábiles para entregar la versión corregida cuando corresponda al literal **b** ó **c**. En el caso del literal **a**, la Dirección de la Revista no informará ni mantendrá, posteriormente, ningún tipo de correspondencia con los autores.

10. No se devuelven los textos originales.

11. Para su publicación se respetará el orden de consignación de los trabajos, dependiendo de su adecuación a la normativa y calidad académica.

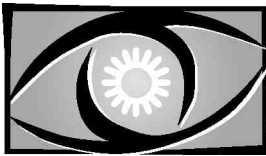
12. No se aceptarán trabajos que hayan sido elaborados por más de tres (3) autores, exceptuando los Diseños Curriculares.

13. Los términos empleados, los datos, el estilo y el contenido en general, de los trabajos publicados en la Revista “Educación en Valores”, de la Cátedra Rectoral Educación en Valores de la Universidad de Carabobo, son de la entera responsabilidad de sus autores, por lo que en ningún momento comprometen al Equipo Editor ni al CDCH-UC, institución encargada de su subvención.

14. En caso de no cumplir con las normas anteriormente establecidas, favor abstenerse de consignar el trabajo.

15. El (La) autor(a) recibirá dos (2) ejemplares del número de la Revista en la cual haya sido publicado su trabajo.

Los trabajos deberán ser enviados o entregados en sobre a: Revista “Educación en Valores”, a la siguiente dirección: Urb. Prebo, Av. Andrés Eloy Blanco, C/C 137-A, Edificio Escorpio, Cátedra Rectoral Educación en Valores, Universidad de Carabobo. Piso 3. Apartado Postal 2001, Parroquia San José, Municipio Valencia, Estado Carabobo, Venezuela. Telefax: +58 (0241) 8241077.
e-mail: crevuc@gmail.com



BAREMO PARA USO DE LOS ÁRBITROS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN

Los criterios establecidos por el Comité Editorial para la aprobación de los trabajos a ser publicados en la Revista Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, de acuerdo al Baremo que se anexa, son los siguientes:

1. Para cada uno de los ítems del baremo hay cinco (5) opciones como alternativas de respuesta; usted puede indicar con una equis (X), la alternativa que crea conveniente de acuerdo a la calidad del trabajo que se le asignó como árbitro. Los valores numéricos responden a las siguientes categorías: **1) Sin calidad; 2) Poca calidad; 3) Regular; 4) Bueno; 5) Excelente.**
2. Se multiplica el número de "X" contenidas en cada columna por el valor numérico de su correspondiente categoría (1,2,3,4 ó 5).
3. De esta manera se obtendrá un máximo de cinco subtotales, uno por cada columna.
4. Se suman todos los subtotales, se multiplican por 20 y se dividen por el número de ítems calificados ("X" colocadas). Así se obtendrá el valor Total en términos de porcentaje.
5. Cuando las respuestas del evaluador se ubiquen en las categorías:
Sin calidad, Poca calidad y/o Regular, el **valor Total debe ser menor al 70%**. El criterio será: **a) No publicar.**
6. Cuando las respuestas se ubiquen en las diversas categorías, y **superen el 70% de aprobación**, se devolverá el trabajo con un informe, exigiendo la corrección exhaustiva del mismo y se hará una nueva evaluación. El criterio será: **b) Corregir exhaustivamente.**
7. En el caso, en el que las respuestas se ubiquen en la(s) categoría(s): Bueno y/o Excelente, cuyo **valor Total sea mayor a 80%**. El criterio será: **c) Corregir y publicar.**
8. Cuando las respuestas del árbitro se ubiquen en la categoría: Excelente, **el valor Total debe ser igual al 100%**. El criterio será: **d) Publicar.**

Elaborado por: Ramos, Narea, Jiménez, Marcano, Riera de Montero, Barbera, Pinto, Hidalgo y Fernández/Sobeida



COMITÉ EDITORIAL BAREMO



TÍTULO DEL TRABAJO: _____
CÓDIGO: _____

¿El trabajo a evaluar cumple la asignación del atributo fundamental, de acuerdo a las secciones indicadas en la revista? Sí _____ No _____

Para cada uno de los ítems del baremo hay cinco (5) alternativas de respuesta; usted puede indicar con una equis (x), la alternativa que crea conveniente de acuerdo a la calidad del trabajo que se le asignó como árbitro. Los valores numéricos responden a las siguientes categorías: 1 Sin calidad; 2 Poca calidad; 3 Regular; 4 Bueno; 5 Excelente.

Nº ITEM	ITEMS	1	2	3	4	5
1	De acuerdo a los criterios establecidos y que se citan a continuación, el resumen se considera: a) Para una Investigación Empírica: Problema u objetivo general, descripción de los sujetos o participantes, tipo de método o diseño, procedimiento para la recolección de datos, nombres de test y descripción de instrumentos, resultados, incluyendo niveles de significación de estadística (si es el caso), conclusiones e implicaciones y/o aplicaciones. b) Para una Investigación Documental: Descripción del tópico, propósito, tesis, constructo, alcance, fuentes usadas, conclusiones.					
2	Claridad y precisión en la determinación del objeto de conocimiento.					
3	Rigor metodológico entendido como el apropiado empleo del método que es inherente al estudio del tema abordado.					
4	Calidad del proceso analítico e interpretativo: a) Coherencia epistemológica b) Coherencia argumentativa c) Coherencia estructural, cuando proceda. Esta se refiere a la apropiada concatenación de los elementos que integran la estructura del trabajo y estilo de redacción					
5	Calidad de la comunicación científica: a) Estilo expresivo b) Estructura gramatical adecuada c) Coherencia expositiva					
6	Aportes relevantes que presenta el trabajo en cuanto a los siguientes aspectos: a. Filosóficos b. Teóricos c. Metodológicos d. Prácticos					
7	Calidad y vigencia de las fuentes de documentación					
8	Normas A.P.A. vigentes: a. Citas textuales b. Citas no textuales c. Resumen d. Espacios e. Bibliografía f. Otros					
9	Apego estricto a las normas establecidas para la Revista "Educación en Valores" de la Cátedra Rectoral Educación en Valores.					

NOTA: Una vez evaluado el trabajo y tomada su decisión, emita su juicio por escrito y remítalo a la Dirección de la Revista a la mayor brevedad posible, junto con el trabajo arbitrado y su respectivo baremo respondido.

CONCLUSIONES

a) No publicar _____ b) Corregir exhaustivamente _____ c) Corregir y publicar _____ d) Publicar _____

OTROS CRITERIOS: _____

FECHA DE RECIBIDO: _____

FECHA DE EVALUADO: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

FECHA Y SELLO DE RECIBIDO
DIRECCIÓN DE LA REVISTA



Índice Acumulado

ÍNDICE ACUMULADO

Años 1 - 10. Nros. 1 al 23

Enero 2004 - Junio 2015.

Clase Magistral.

Fernández Pérez, Miguel. Clase Magistral. Acto de Creación de la Cátedra Rectoral Educación en Valores de la Universidad de Carabobo. No. 1. pp. 8 – 16. 2004.

I.- Investigación.

Angulo, Nerkis y Corujo, Manuela. ¿Qué significa ser médico para un estudiante del primer año de medicina? No. 9 pp. 9-18. 2008.

Añez, Omaira, Lúquez, Petra y Velazco, Wendy. Interiorización de valores por los estudiantes de bioanálisis durante su formación profesional. No. 14 pp. 9-22. 2010.

Barbella de Szarvas, Sobeida. Jerarquización de 18 Valores en estudiantes de Pregrado y Postgrado de la Escuela de Medicina de la Universidad de Carabobo. 2012. No. 15 pp. 10-21. 2011.

Barón Lorena, Barón Ninfa y Rueda Mónica. La Educación en Valores y las Matemáticas. Una experiencia universitaria. No. 22 pp. 2-15. 2014.

Campbell, Yilmar y Pinto, María. El arte de educar la palabra: racionalidad comunicativa y escucha fenomenológica. No. 20 pp. 9-25. 2013.

Cuevas R., Nancys C. Fortalecer los Valores pedagógicos para desarrollar una actitud

educativa integral en los alumnos. No. 1 pp. 31 – 42. 2004.

Delgado, Aura A. Sistemas de Gestión Ética (SGE): Modelo basado en valores para organizaciones venezolanas. No. 9 pp. 20-30. 2008.

Farías, Nancy. Activación de la Huella – Padre en el Contexto Actual Venezolano. Testimonios Biográficos. No. 18 pp. 9-20. 2012.

Guzmán, Eogracia. Teoría de la Educación Moral. No. 5. pp. 8-25. 2006.

León, Franklin. Sentido en el que se valora en el mundo de vida popular venezolano. No. 11. pp. 37-51. 2009.

Martínez G., Faustino. Experiencia de innovación educativa. No. 1 pp. 43 – 78. 2004.

Martínez, Mariolka y Delgado Aura Adriana. Programación neurolingüística y habilidades creativas como valores fundamentales en los gerentes de Educación Básica. No. 11 pp. 20-35. 2009.

Mendoza, Ermelinda, Rodríguez María y Vivas, Arelis. Paz en organizaciones pequeñas y medianas. Una lectura desde la estética del trabajo. No. 10. pp. 31-43. 2008.

Páez, Haydée, Arreaza, Evelyn y De Sousa, Luis. Sistemas de gestión de aprendizajes

- para educar en valores. No. 19 pp. 10-30. 2013.
- Peiró, Salvador y Palencia, Esperanza. Adaptación transcultural del cuestionario: The portrait values questionnaire (P.V.Q.) IV Versión basada en el modelo de HRQOL Instruments. No. 11 pp. 9-17. 2009.
- Ramos C., María G. Valores y Autoestima. Conociéndose a sí mismo en un mundo de otros. No. 1 pp. 17 – 30. 2004.
- Ramos C., María G., Robles de R., Marlene y Correa Anamaría. Teoría y Práctica de la Educación Moral. No. 2 pp. 11 – 29. 2004.
- Riera, Lisney, Sansevero, Idania y Lúquez, Petra. La cultura democrática en la formación integral de la Educación Básica. No. 10 pp. 9-20. 2008.
- Romero, Gabriela; Palencia, Aura; Vargas, Maritza y Aular Yalitz. Bioética, una necesidad en la formación del Licenciado en Química de la Universidad de Carabobo. No. 8. pp. 9-18. 2007.
- II.- Ponencia.**
- Bisbal, Marcelino. De la mano de los medios. No. 4. pp. 26 – 37. 2005.
- Campos, Alexis. La Escuela Básica, formadora de líderes. No. 4. pp. 8 – 14. 2005.
- Cely G., Gilberto. Bioética y constructivismo axiológico. No. 2. pp. 53 – 65. 2004.
- Cely G., Gilberto. Saber es poder. La inconcebible inocencia del saber. No. 4 pp. 85 – 91. 2005.
- Esté, Arnaldo. Dignidad, poder, diversidad: La otra formalidad. No. 1. pp. 91 – 98. 2004.
- Esté, Arnaldo. Occidentalización y exclusión. No. 2 pp. 41 – 52. 2004.
- Febres de, Ramona. Crisis Familiar y Crisis de Valores relacionados con el ejercicio de la ciudadanía: ¿Cómo educar en valores?. No. 9. pp. 55-69. 2008.
- Fontenla, Manuel. El sistema de valores promovido por los líderes. No. 4 pp. 50 – 77. 2005.
- García, Eduardo. La utilización de los principios de calidad total en el mejoramiento de la gestión escolar. No. 4. pp. 38 – 49. 2005.
- Juárez, José F. ¿Qué tipo de líderes, para cuál sociedad?. No. 4. pp. 15 – 25. 2005.
- Lezama, José. Educación en Valores para la tecnología. No. 1. pp. 99 – 105. 2004.
- Martín Fiorino, Víctor. Ética, educación y construcción de convivencia. No. 8. pp. 44-49. 2007.
- Meszaros Wild, Esteban. Paradigmas para el líder del nuevo milenio. No. 5. pp. 25 – 38. 2006.
- Orozco, José E. Valores, juventud, sociedad y futuro. No. 6 pp. 55 – 61. 2006.
- Pacheco, Adrián. Reconocimiento de los Derechos Individuales por la sociedad en el marco de una tolerancia jurídica. No. 9. pp. 47-51. 2008.
- Pérez Esclarín, Antonio. Educar en tiempos de crisis. No. 1 pp. 79 – 90. 2004.

- Pérez Esclarín, Antonio. Los valores y la esperanza. No. 2 pp. 30 – 40. 2004.
- Pérez Esclarín, Antonio. El mundo de los jóvenes desafía a la educación. No. 6 pp. 8 – 28. 2006.
- Pérez, Roberto. El ideal y la misión en la vida. No. 8. pp. 20-41. 2007.
- Ramos, María G. Liderizando y entregando cuentas de cinco años de gestión. No. 4. pp. 78 – 84. 2005.
- Ramos, María G. Valores y autoestima, dos referentes inseparables. No. 6 pp. 29 – 54. 2006.
- Romero, Luís. “Ser o no ser” Las nuevas tecnologías o el valor de la vida. “He ahí el dilema”. No. 15. pp. 24-30. 2011.
- Sambrano, Jazmín. ¿Se pueden enseñar los valores? Educar en Valores. No. 8. pp. 52-55. 2007.
- Solorio, Carlos D. Valores en la educación, una propuesta. No. 6 pp. 62 – 71. 2006.
- III.- Artículo.**
- Acosta, Mairim; Páez, Haydée y Vizcaya Orlanda. ¿Es posible educar en valores en las instituciones educativas?. No. 7. pp. 25-40. 2007.
- Acosta, Mairim y Páez Haydée. Estrategias didácticas para educar en valores. 10 valores con intencionalidad. No. 8. pp. 57-69. 2007.
- Ainz Galende, Alexandra. Valoración del alumnado de trabajo social del aprendizaje significativo. No. 13. pp. 29-35. 2010.
- Ángulo, Nerkis y Acuña, Iraima. Ética del docente. No. 3. pp. 22 – 31. 2005.
- Arguelles, María Esperanza y Caricote, Esther. Violencia en el noviazgo adolescente. No. 22 pp. 17-31. 2014.
- Barmaksoz, Marcel. Posturas epistémicas generadoras de una nueva mirada de la pobreza en el humanus desde interculturalidad. No. 14 pp. 42-59. 2010.
- Bastidas, Felipe. Abordaje espiritual en el acompañamiento a personas que viven con VIH/SIDA: Una perspectiva experiencial desde la fe cristiana. No. 11 pp. 99-115. 2009.
- Bencomo, Tania y Alvarado, Diony. Ética en las relaciones laborales. No. 12. pp. 27-45. 2009.
- Bolívar, Marla; Escobar, Digna y Ramírez Omaira. Aproximación teórica de los valores que subyacen en la historia de enfermería en Venezuela hasta el siglo XXI. No. 16 pp. 25-37. 2011.
- Bondarenko, Natalia y Calderas, María E. Dialéctica educativa modernidad vs. Postmodernidad en la obra de Morín “Los siete saberes necesarios para la educación del futuro”. No. 10. pp. 22-31. 2008.
- Calderas, María. La interculturalidad en la formación universitaria venezolana: Una mirada desde el pensamiento pedagógico. No. 11 pp. 66-77. 2009.
- Cachutt, Crisdalith y Ortíz, Florángel. Modelos de formación por competencias y su aplicabilidad en la integración trabajo-familia. No. 21 pp. 03-19. 2014.

- Chávez G., Olivia. La simbiosis paciente – médico... Un reto en la búsqueda de la salud. No. 23 pp. 2-11. 2015.
- Crespo, Olga y Salazar, Maritza. El constructo “cuidar” como valor complejo vinculado a la salud y la ética en enfermería. No. 11 pp. 79-96. 2009.
- De Leones, Arcilla. Análisis proyectivo de la educación en valores. No. 2 pp. 66 – 76. 2004.
- Delgado, Aura Adriana y Cordero, Ana Emilia. El Transitar de la Universidad Latinoamericana. No. 7. pp. 76-93. 2007.
- Delgado, Yamile y Rojas, Belkis. Valorar a los niños: no al trabajo infantil. No. 8. pp. 71-81. 2007.
- Domínguez S., María. Maestros de paz para una educación de calidad. No. 20 pp. 27-45. 2013.
- Febres, Natacha y Zanini, Danila. Motivación: Pieza clave en el aula de clase. No. 11 pp. 52-64. 2009.
- Febres, Natacha. Uso de las TIC en el desempeño del Gerente Educativo como Agente Motivador. No. 18 pp. 36-55. 2012.
- Febres, Natacha. Valores en el docente universitario: Una exigencia en la actualidad. No. 19 pp. 68-80. 2013.
- Flores, María Ángela, Martínez, Evelyn y Hernández, Freddy A. La Democracia: Una visión de convivencia sustentada en valores. No. 17 pp. 43-56. 2012
- Gómez, Emeterio. Husserl. Wittgenstein... y Lévinas. No. 5. pp.50 – 62. 2006
- Gómez, Shirley. ¿Vocación o servicio de la educadora inicial? Una experiencia desde y para la comunidad “González Plaza”. No. 20 pp. 48-59. 2013.
- González, Freddy. Educación y alteridad: Una postura para un nuevo metarrelato. No. 10. pp. 56-72. 2008.
- González, Marleni, Aular, Aleida y Jiménez, Carlos. Perspectiva docente de la formación en valores en el Instituto Universitario de Tecnología Valencia. No. 17 pp. 28-42. 2012.
- Guanipa, María y Rojas María. Revalorización del docente en la gestión del gerente educativo. No. 8 pp. 84-96. 2007.
- Guzmán, Eogracia. Aprendizaje moral en el espacio universitario. No. 3 pp. 8 –21. 2005.
- Jiménez, Lolimar. ¿Cómo internalizar los valores de respeto, convivencia y sentido de pertenencia en los residentes de un condominio? No. 19. pp. 83-101. 2013
- Juárez, José F. Fuentes ideológicas para un nuevo modelo educativo. No. 7. pp. 43-60. 2007.
- López G., José R., Bracho, Cira y González, Rosa. La libertad como valor. No. 1 pp.106 – 112. 2004.
- Márquez, Domingo, Mujica, Yoseire y Pernia Nuvia. La libertad sindical y los antivalores en la industria de la construcción. No. 21 pp. 24-34. 2014
- Martínez, Alberto y Petit, Karen. Una visión reflexiva sobre la evaluación del microcurrículo y la calidad educativa. No. 19 pp. 47-66. 2013

- Moreno, José Santiago. Sobre la conciencia. No. 6 pp. 81 – 90. 2006.
- Montserrat, Juan y Delgado de Smith, Yamile. Ética en la gestión de recursos humanos. No. 14 pp. 26-39. 2010.
- Nicoletti, Javier A. La acción ética en el nuevo milenio. No. 6 pp. 72 – 80. 2006.
- Páez, Haydée, Arreaza, Evelyn y Vizcaya Willdea. Valores en la educación semipresencial. No. 10 pp. 34-55. 2008.
- Paiva, Andrews. La creatividad: Valor trascendental. No. 7. pp. 62-74. 2007.
- Palacios F., Yrali V. La Responsabilidad Social en el estudiante universitario de Ciencias de la Salud, una nueva forma de educar para la paz y la convivencia social. No. 15 pp. 36-52. 2011.
- Perozo, Leonor, González, Marleni y Jiménez, Carlos. Cultura Evaluativa en las Instituciones Universitarias. Valor fundamental para la Calidad Educativa. No. 18 pp. 22-35. 2012.
- Pino, Luisamelia. La ciudadanía universitaria. No. 13. Pp. 10-25. 2010.
- Ramos, Sergio. Algunas reflexiones críticas a los valores de la cultura médica. No. 5 pp. 62 – 69. 2006.
- Rey de P., Nerza y Hernández, Gladys. Matriz de autodesarrollo em valores: Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional. No. 10. pp. 72-86. 2008.
- Rivas, Ariana, Lamper, Milagros y Pacheco, Juan. Estudio para mejorar el proceso de formación de líderes comunitarios en pro del desarrollo social. No. 19 pp. 35-45. 2013.
- Rodríguez, Juana. La influencia educativa del pensamiento de Laín. No. 12. pp. 11-21. 2009.
- Rojas, Belkis. La axiología como eje transversal en la gestión del talento humano. No. 7. pp. 8-22. 2007.
- Rojas, Belkis y Rodríguez Mariela. El acoso laboral, como irrespeto a la dignidad humana. No. 16 pp. 10-24. 2011.
- Salazar, Maritza. Los valores humanos como factores protectores contra el consumo de drogas. Relato de vida. No. 5 pp. 38 – 50. 2006.
- Suárez de Contreras, Aura. El valor de la ética y los jueces. No. 13. pp. 40-52. 2010.
- Trestini, María Luisa, Inojosa, Nelly y Talavera, Marlene. Valores ambientales en la formación axiológica del venezolano. No. 12. pp. 48-66. 2009.
- Vilera, Aliria, Orientación al desempeño estudiantil universitario a partir del valor resiliencia. No. 17. pp. 9-27. 2012

IV.- Ensayo.

Alezones, Jeanette Cecilia y Noguera, María Eugenia. Un Aula para la Paz desde las Comunidades. No. 18 pp. 70-84. 2012.

Ascanio, Rafael. Íconos universitarios y formación docente: Un enfoque subjetivo de la relación existente entre los valores de ambos elementos. No. 3. pp. 32 – 37. 2005.

Ayuso, José A. y Gutiérrez, Candido. Educación en Valores y profesorado. No. 7. pp. 108-118. 2007.

- Balbo, Josefina. La enseñanza de la Ética a través de la inclusión de la responsabilidad social universitaria en el Currículo. No. 9. pp. 99-107. 2008.
- Barbera, Gerardo. Hacia una ontología de las ciencias del espíritu (Según el pensamiento de Nicolai Hartmann). No. 1. pp. 113 – 118. 2004.
- Barbera, Gerardo. Jean Paul Sastre: Fundamentos de una ética existencialista. No. 2. pp. 77 – 84. 2004.
- Barbera, Gerardo. La fenomenología de Husserl como fundamento de una propuesta ética. No. 3. pp. 84 – 92. 2005.
- Barbera, Gerardo. La ética del materialismo dialéctico. No. 5 pp. 96 – 109. 2006
- Bravo Pachas, Rosa M. dos perspectivas de la confianza: Resiliencia y valor moral. No. 20 pp. 84-92. 2013
- Caricote, Esther y Figueroa, Evelyn. La salud como valor. No. 5 pp. 69 – 79. 2006.
- Caricote, Esther, Figueroa, Evelyn y Granado, Milena. La salud y los estilos de vida. No. 12. pp. 86-103. 2009.
- Caricote, Esther. Los valores en la educación sexual del adolescente. No. 14 pp. 76-88. 2010.
- Caricote, Esther, Figueroa, Evelyn y Sánchez, Néstor. La Templanza en la adolescencia. No. 17 pp. 69-82. 2012.
- Da Silva, José Luis. Reflexiones marginales em torno a las ofertas morales de Habermas y Foucault para un mundo que vive entre la barbarie y la intolerancia. No. 6 pp. 91 – 108. 2006.
- Del Canto, Ero. Propuesta de un modelo de gestión de conocimiento para la Universidad Venezolana. No. 16 pp. 39-53. 2011.
- Domínguez, Marilia. La mujer actual en Odontología: Vestigios de una historia académica sesgada por la desigualdad de género. No. 22 pp. 34-47. 2014.
- Falcón L., Iraida J. La Fortaleza como Valor en una persona con Discapacidad. No. 15 pp. 68-78. 2011.
- Fariás, Nancy y León, Franklin. El camino antropológico: una necesidad hoy. No. 23 pp. 30-39. 2015.
- Gómez, Emeterio. Jesucristo le habla a Aristóteles. No. 3 pp. 68 – 73. 2005.
- Gómez, Emeterio. Capítulo II. Jesucristo, Aristóteles y Platón: El hombre versus el concepto de hombre. No. 3 pp. 74 – 83. 2005.
- Gómez, Emeterio. Las seis carencias básicas de la filosofía griega: La creación exnihilo y la nada. No. 4. pp. 92 – 105. 2005.
- Gómez, Shirley. Max Scheler. Lo emocional como fundamento de la ética. No. 17 pp. 58-68. 2012.
- Gómez, Shirley. Una mirada al Maltrato en la Familia. No. 18 pp. 58-69. 2012.
- González, María Cristina. La ética patriarcal o la historia de la sujeción de la mujer. No. 10 pp. 103-116. 2008.
- González, Tibaie. Sobre los valores femeninos. No. 2 pp. 85 – 100. 2004.

- Guarate, Yeisy y Salazar, Maritza. Aspectos bioéticos de las adicciones en adolescentes. No. 10. pp. 75-86. 2008.
- Guevara, Berta; Zambrano, Amarilis y Evies, Ani. ¿Para qué educar en valores?. No. 7. pp. 96-106. 2007.
- Guillén S., Gladys M. Ética de la Poética Indígena Venezolana. No. 15 pp. 56-65. 2011.
- Guzmán, Eogracia y Carrillo, Blanca. El ejercicio profesional del bioanalista: Una vivencia diaria de valores. No. 1. pp. 119 – 128. 2004.
- Herrera, Ana L. Valencia y sus valores. No. 4 pp.106 – 112. 2005.
- Juárez, José F. Valores, Educación y sociedad. No. 3. pp. 51 – 67. 2005.
- León, Franklin. Ser en otros: En busca del fundamento ético. No. 13. pp. 56-64. 2010.
- Léon, Franklin. Formas de vida, pluralismo y ciencia en la educación venezolana. No. 14 pp. 62-72. 2010.
- León, Franklin. La enseñanza de la filosofía en la educación superior latinoamericana. No. 16 pp. 84-97. 2011.
- Malpica, Carmen Cecilia. Reflexiones sobre el problema de la enseñanza y aprendizaje en bioética como disciplina para comprender la medicina compleja. No. 3. pp. 38 – 50. 2005.
- Mariño, María Fernanda. Conserva cultural: Máscara del investigador Venezolano ante la producción del conocimiento científico. No. 22 pp. 49-58. 2014.
- Moreno, José Santiago. La ética de todos los días. No. 5. pp. 79 – 86. 2006.
- Noguera, María E. Construcción de un aula pacífica para una cultura de paz. No. 10. pp. 89-100. 2008.
- Oberto, Thania. El aprendizaje cooperativo como herramienta para la educación universitaria. No. 21 pp. 58-69. 2014
- Pernia, Nuvia. Diálogo social e inspección del trabajo en Venezuela. No. 23 pp. 41-49. 2015.
- Ramírez, María Matilde. La Feria del Libro y su rol principal de promoción del libro y la lectura. No. 21 pp. 36- 45. 2014.
- Ramos, María Guadalupe. Cómo educar para la paz. No. 5. pp. 86 – 96. 2006.
- Rivas Lárez, Ariana y Pacheco, Juan A. Incidencia de la formación en valores sobre el desempeño en seguridad y salud laboral. No. 20 pp. 70-82. 2013.
- Rodríguez, Juana y Díaz, Manuel. La Educación del Carácter. Apuntes sobre su vigencia y necesidad. No. 9. pp. 87-94 2008.
- Salazar, Maritza. Trama sociosimbólica de los valores humanos en las adicciones. No. 12. pp. 68-83. 2009.
- Sánchez, Mirtha y Gainza, Carmen. Valores... Esencia de la enfermera. No. 13. pp. 80-93. 2010.
- Soteldo, Lorena y Caricote, Esther. Ética en las publicaciones. No. 16 pp. 54-66. 2011.
- Suárez Montoya, Belkys. Educar en Valores: Un reto en la gerencia venezolana. No. 17 pp. 85-103. 2012.

Surth, Lilian. La Formación de adultos como un Valor: Libertad y Democracia Educativa. No. 15 pp. 81-91 2011.

Surth, Lilian. La salud emocional en el aula. No. 16 pp. 69-83. 2011.

Surth, Lilian. Inglés para la Comunicación en un Mundo Global –Tolerancia hacia los diversos acentos. No. 18 pp. 85-97. 2012.

Surth, Lilian. La actitud positiva como herramienta indispensable en el aprendizaje y la enseñanza del inglés con propósitos específicos (esp). No. 23 pp. 51-62. 2015.

Vallés, Freddy. El uso del cine foro como herramienta auxiliar para educar en valores. No. 20 pp. 61-67. 2013.

Vélez, Eberlin y Figueredo, Luisa. Impacto psicosocial del embarazo en las adolescentes. No. 23 pp. 18-28. 2015.

Zambrano, Amarilis, Guevara, Berta, Maldonado, Marlene, Evies, Ani, España,

Pierina y Salas, Blanca. Humanizando el cuidado a personas críticamente enfermas. No. 13. pp. 68- 77. 2010.

V.- Reseña Bibliográfica.

Barbera, Gerardo. Reseña bibliográfica del libro: Valores y Autoestima. Conociéndose a sí mismo en un mundo con otros, de María Guadalupe Ramos. No. 2. pp. 113 – 114. 2004.

Hernández María Ángeles y Muñoz, Abel. Ética de la compasión. No. 22 pp. 61-62. 2014

Rial, Julia Elena. Reseña Bibliográfica del cuento Hilos de Emoción, de Marina Sandoval. No. 14 pp. 89-90. 2010.

Salazar, Neyer. Instancias y Estancias de la Pedagogía. No. 18 pp. 100-103. 2012.

Contenido / Content

Un modelo basado en desarrollo de capacidades dirigido a la pequeña y mediana empresa

Model-based development capabilities directed to small and medium-sized enterprises.

Anais Marrero S., y Aura Adriana Delgado C. (Venezuela)

Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera

Factors of organizational climate in a manufacturing company

Ernesto Rodríguez (Venezuela)

La transversalización de valores éticos y su aplicabilidad en las pasantías de la carrera tsu terapia psicosocial

Ethical values mainstreaming and their applicability in career internship psychosocial therapy.

Martha Díaz (Venezuela)

Transmisión generacional de la pobreza y vulnerabilidad en las adolescentes embarazadas

Generational transmission of poverty and vulnerability in pregnant adolescents.

Eberlin Vélez y Luisa Figueredo (Venezuela)



Universidad
de Carabobo



Universidad de Carabobo
Cátedra Rectoral Educación en Valores

CÁTEDRA
RECTORAL



EDUCACIÓN
EN VALORES