

ISBN: 978-9942-44-761-6

DOI: <https://doi.org/10.47460/Autana.Book.9>

TECLAS DE CAMBIO: LA SOCIEDAD, LA EDUCACIÓN Y LA TECNOLOGÍA EN SINCRONÍA




AutanaBooks
Engineering & Services

TECLAS DE CAMBIO: LA SOCIEDAD, LA EDUCACIÓN Y LA TECNOLOGÍA EN SINCRONÍA



Copyright de AutanaBooks S.A.S
Editora en jefe: Dra. Franyelit Suárez
Diagramación: Adrián Hauser
Primera Edición, Quito-Ecuador
Todos los derechos reservados

ISBN: 978-9942-44-761-6

DOI: <https://doi.org/10.47460/Autana.Book.9>

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

**Previo a la publicación de este libro todos los capítulos
fueron sometidos a la revisión por pares ciegos.**

Todas las imágenes de portadas utilizadas en el diseño de este documento, son tomadas de la galería del software CANVA, Número de licencia: 03422-17578080



Contenido

Capítulo 1	7
Caracterización de la educación rural en el Perú	
José Calizaya López, Sixto Jhon Arapa Villanueva, Ramon Orlando Maque Diaz, Roberto Cervantes Rivera, Elizabeth Mendoza Quispe, Deyvin Herlin Cabana Mamani	
Capítulo 2	23
Competencias para una educación en salud: un modelo de gestión integral	
Yaneth Aleman Vilca, Merly Clariza Lazo Manrique, Miguel Angel Pacheco Quico, Paola Jessica Alarcón Saravia, Dora Graciela Carnero Buiza, Erín Olga Trujillo Medina	
Capítulo 3	41
La tecnología y el estilo de comunicación en la enseñanza actual	
Rudy Jonathan Párraga Solórzano, Mayra Antonieta Morán Aguilar, Jorge Andrés Fernández Sánchez, Jesús Dalinda Guaranda Loor, Rosa Elvira Guaranda Soledispa, Sandra Elizabeth Zambrano Macías	
Capítulo 4	57
Lineamientos de la responsabilidad social universitaria	
Rildo Bellido Medina, Blanca Morales Palao, Sandro Vicente Tejada Franco, Laura Karina Cervantes Chávez, Hilda Pinto Pomareda, Liliana Alvarez Salinas	
Capítulo 5	71
La formación lingüística en estudiantes de educación general básica	
Jennifer Valeria Macías Solórzano, Irma Lorena Ponce Nonura, Matute Castro George Robert, Martha Lourdes Quimis Morán, Roxi Mercedes Miranda Fienco, Trissia Yurisan Farfán Polanco	
Capítulo 6	81
Las comunidades indígenas de Arequipa: bases de la identidad y la cultura	
Lolo Juan Mamani Daza, Miguel Cespedes Carpio, James Josmell Ojeda Portugal, Krystel Yasmin Zúñiga Flores, Fredy Morán Cruz	
Capítulo 7	92
Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en empresas privadas	
Segundo Ortiz Cansaya, Yenny Rosario Acero Apaza, Roberto Payé Colquehuanca, Enrique Eleuterio Zúñiga Medida, Ulises Aguilar Pinto, Hilario Condori Mamani	





Prólogo

En un mundo en constante cambio, donde la tecnología avanza a pasos agigantados y la sociedad evoluciona de manera vertiginosa, surge un llamado imperioso hacia la sinergia entre tres pilares fundamentales: la sociedad, la educación y la tecnología. Es en este crisol de ideas y desafíos donde se amalgaman conceptos aparentemente dispares para tejer un futuro promisorio y lleno de posibilidades. Este libro, "La sociedad, la educación y la tecnología en sincronía", es un viaje fascinante que nos invita a explorar las intersecciones y conexiones entre estos elementos clave en nuestro devenir como civilización. A través de estas páginas, el lector se embarcará en un recorrido que trasciende el tiempo y el espacio, sumergiéndose en la riqueza de las dinámicas sociales, la complejidad de los sistemas educativos y la omnipresencia de la tecnología en nuestras vidas.

En esta obra, se plasman las voces de expertos, académicos y visionarios que han dedicado su vida al estudio y comprensión de los intrincados entrelazamientos que dan forma a nuestra sociedad moderna. Aquí, el lector descubrirá cómo la educación actúa como catalizador del cambio social y cómo la tecnología, en constante evolución, redefine la manera en que interactuamos, aprendemos y construimos nuestro futuro colectivo. El vínculo simbiótico entre la sociedad, la educación y la tecnología trasciende fronteras, idiomas y culturas. Los logros en un campo influyen en los otros, y la colaboración entre estos pilares se convierte en el motor que impulsa el progreso humano. A medida que avanzamos en el tiempo, el tejido social se entrelaza cada vez más con las fibras de la tecnología y la educación, dando lugar a una nueva era de posibilidades, desafíos y oportunidades sin precedentes.

En este contexto, "La sociedad, la educación y la tecnología en sincronía" se convierte en una brújula que nos guía a través del laberinto de la modernidad y nos insta a cuestionar nuestras propias percepciones y creencias arraigadas. Al mismo tiempo, nos invita a celebrar las innovaciones y avances que han transformado nuestra existencia y nos ha permitido enfrentar los retos del siglo XXI. En cada capítulo, el lector encontrará un abanico de ideas y perspectivas que se combinan para enriquecer nuestro entendimiento colectivo y, sobre todo, para inspirarnos a ser partícipes activos del cambio positivo que podemos impulsar en nuestras comunidades y en el mundo en su conjunto.

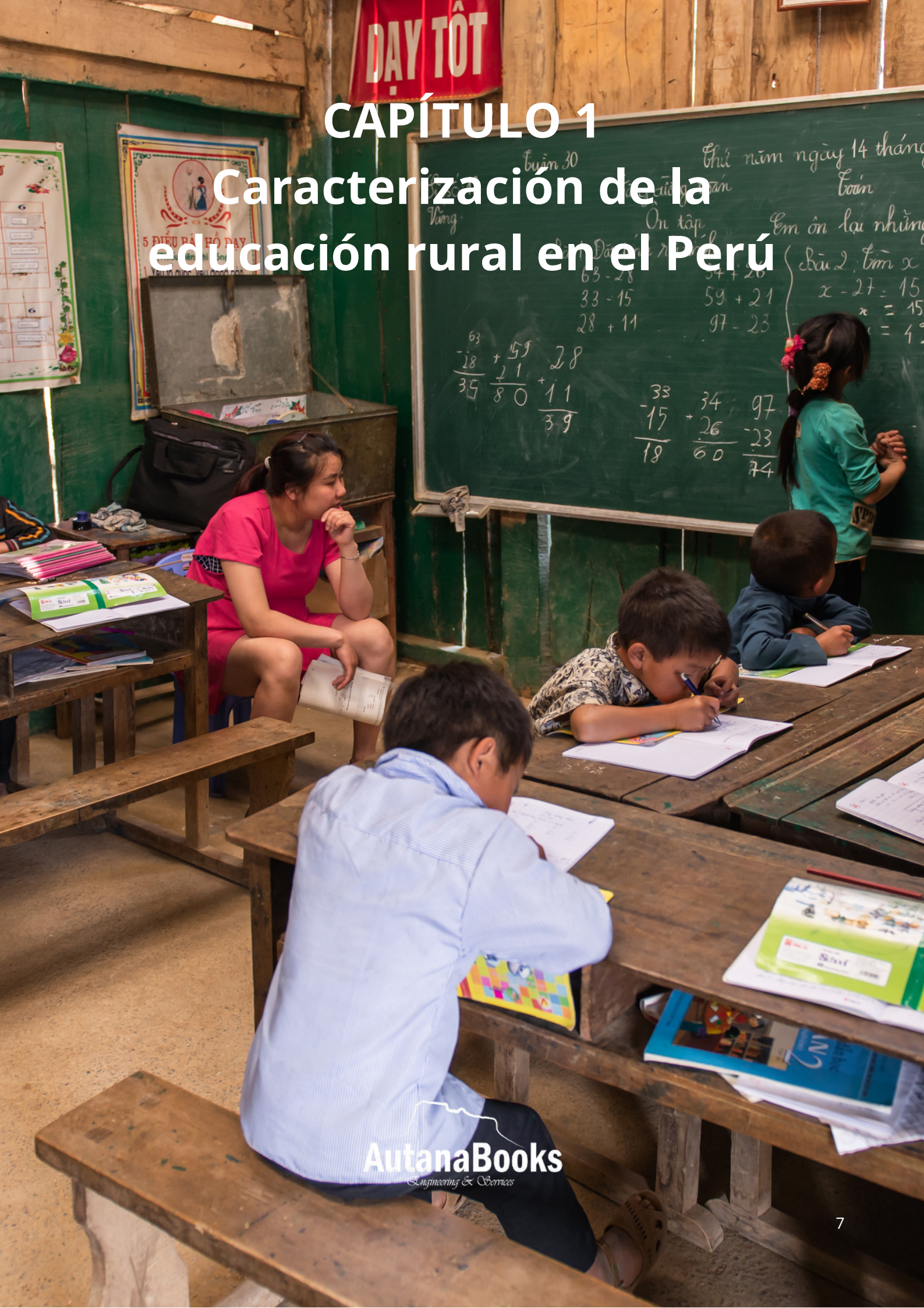
"La sociedad, la educación y la tecnología en sincronía" no es solo un libro, es un manifiesto que invita a la reflexión, al diálogo y a la acción. Es una invitación para imaginar un futuro más inclusivo, sostenible y equitativo, donde la sinergia entre estos tres pilares sea el cimiento de una nueva era de progreso y bienestar colectivo.

Dra. Franyelit Suárez
Editora en jefe
AutanaBooks



CAPÍTULO 1

Caracterización de la educación rural en el Perú



CAPÍTULO 1

Caracterización de la educación rural en el Perú

Aceptado el: 12-06-2023

Autores



José Calizaya López, Doctor en Ciencias de la Educación, Docente Investigador de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Investigador Renacyt – Concytec, Perú.
<https://orcid.org/0000-0001-6221-0909>
jcalizaya@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Sixto Jhon Arapa Villanueva, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
<https://orcid.org/0000-0002-4970-2885>
sarapav@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Ramon Orlando Maque Diaz, Maestro en Finanzas y Administración de Negocios, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://orcid.org/0000-0002-7905-0697>
rmaque@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Roberto Cervantes Rivera, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
<https://orcid.org/0000-0001-7823-6548>
rcervantesr@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Elizabeth Mendoza Quispe, Maestra en Ciencias: Administración, con Mención en: Gerencia de Estado y Administración Pública, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://orcid.org/0009-0006-3810-3699>
emendozaqui@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Deyvin Herlin Cabana Mamani, Maestro en Ciencias: con Mención en: Gerencia Social y de Recursos Humanos, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://orcid.org/0000-0003-2094-8387>
dcabanama@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se realiza una descripción de la educación rural tomando como referencia la investigación de Calizaya [1] donde se analizaron características sobre la educación rural en el Perú en instituciones de la educación básica regular, en ese sentido, la ruralidad y la lejanía presentan limitaciones en la educación de inclusión, por tanto, las instituciones educativas rurales se caracterizan por contar con ambientes sin recursos básicos o elementales, infraestructura precaria, sin acceso a tecnologías actuales, cantidad de estudiantes menor al de las escuelas urbanas, profesores unidocentes a cargo de varias asignaturas, ausencia de capacitación y formación de los docentes para trabajar en escuelas multigrado incluyendo los avances de la ciencia y tecnología, sin vocación de servicio, y sobre todo ausencia de Estado y de las decisiones de los Gobiernos de turno, así como, de la gestión del sistema educativo por mejorar la educación en este ámbito sin tomar en cuenta el idioma y las tradiciones culturales de esta población [2].

Por tanto, el capítulo sobre la caracterización de la educación rural en el Perú es el tercero de un total de seis capítulos que forman parte del libro titulado equidad educativa en el Perú, además, el contenido del trabajo incluye los siguientes aspectos: La ruralidad, comportamiento de la población rural, educación en el ámbito rural, importancia de la educación rural, ruralidad y escuela según el IPEBA, los docentes de las escuelas rurales, los padres y madres de familia y la formación y desempeño docente.

II. DESARROLLO

A. *La Ruralidad*

La ruralidad es entendida como la forma de apropiación del territorio dentro del espacio rural que se produce a través de la construcción de la identidad y la valoración de los recursos del espacio rural [3], asimismo, Asensio, Berná, Fontao, Greco, y Lucero [4], indican que los aspectos que definen la ruralidad son:

- La ocupación: “la sociedad rural está compuesta por individuos activamente aislados en una actividad agrícola como explotación y cultivo de plantas y animales”.
- Las diferencias ambientales: el habitante rural está mucho más expuesto a las condiciones del medio físico y a las variaciones de esas condiciones y en un contacto mucho más estrecho con la naturaleza. El trabajador rural no controla a las fuerzas de la naturaleza y debe más bien adaptarse a ellas.
- Las comunidades agrícolas son de volumen reducido: cuanto mayor sea el volumen de la comunidad, menos de cantidad de gente estará vinculada a las tareas rurales.
- La densidad de la población en el medio rural es baja como consecuencia de la ocupación extensiva del territorio que hacen las actividades productivas rurales.
- Las comunidades rurales son más homogéneas en sus características psicosociales que las comunidades urbanas.
- La movilidad social es menor en el campo que en la ciudad.
- Las diferencias entre los estratos sociales en el medio rural es menor que en el medio urbano.
- La frecuencia en la intervención social es menor en el campo que en la ciudad.
- Las comunidades rurales tienen mayor solidaridad social que las urbanas.

Así también Bustos [5] propone una clasificación sobre ruralidad en cuatro grupos:

- Los espacios rurales próximos a grandes aglomeraciones y fuertemente influenciados por las dinámicas urbanas.
- Los espacios rurales diversificados, vinculados por lo general a redes de ciudades medias (localidades que mantienen su actividad agraria y han incorporado actividad industrial y de servicios).
- Los espacios rurales agrarios, cuyo desarrollo se mantiene fuertemente ligado a esta actividad, y con un escaso rendimiento económico.
- Los espacios rurales profundos, marcados por el enclavamiento (lugares de aislamiento geográfico).

En tal sentido, no es posible contemplar hoy en día el desarrollo social si se olvida la planificación territorial y económica de las zonas rurales. La globalización no debe ser sólo hacia fuera, es imprescindible que sea hacia dentro, de lo contrario se producirán bolsas de pobreza y exclusión social que lastrarán el desarrollo y las posibilidades de cualquier territorio, sin contar con lo que eso supone en términos personales hacia los individuos y la discriminación, impropias de un estado de derecho que debe tender al bien común de todos los ciudadanos, incluyendo las minorías.

La Escuela Rural

Una manera de identificar a la escuela rural es la que establece Corchón [6], haciéndolo por contraposición a lo que es la escuela urbana:

- Es única en la localidad,
- Tiene multigraduación en las aulas;
- Son escuelas unitarias,
- Situadas en pequeños núcleos de población con pocos habitantes.

Asimismo, Corchón aporta como características definitorias de la escuela rural su retraso, para lo cual definen tres aspectos notorios: a) difícil accesibilidad geográfica, b) falta de recursos, y c) mal estado de las comunicaciones. Otros autores, bajo perspectivas generales, aportan algunas de las características definitorias de lo que es una escuela rural [7]:

- La escuela rural es la que mejor permite la integración y relación con el medio en que se ubica. Alpe y Fauguet [8, p. 3] sostienen que la llave del éxito de la escuela rural estriba en la proximidad que el territorio y la cultura ejercen sobre los alumnos, las familias y el profesorado, de manera que se genera un espacio familiar que posibilita el trabajo y el entendimiento.
- Escasa densidad de población y distribución por el territorio.
- Profesorado poco preparado, pues la formación va dirigida al ámbito urbano de colegios grandes, desconocimiento de las peculiaridades de las aulas rurales...
- Alumnado heterogéneo en su composición social, económica y personal.
- Agrupamiento del alumnado en aulas con edades diferentes.
- Escasez de alumnado.
- Aislamiento físico por el déficit de comunicaciones.
- Ratio baja.
- Infraestructura y recursos muy bajos.
- La participación y el asociacionismo de las familias no suele ser significativo.
- La relación del profesorado con las familias suele ser más directa, cercana y estrecha.

Por otra parte, Feu [9, pp. 8-13] propone una visión basada en las aportaciones que los propios maestros rurales realizaron:

- Es una escuela pequeña.
- Favorece la experimentación educativa.
- Favorece el desarrollo de una pedagogía activa.
- Se dota de maestros “integrales”.
- Se dota, a veces, de maestros polivalentes.
- Tiene alumnos mezclados.

- Los maestros pueden impartir una enseñanza individual, pero sólo durante un tiempo limitado.
- Es una escuela con sistema de enseñanza peculiar: la enseñanza es circular o concéntrica.
- Es flexible y libre.
- En ella entran personas que no son maestros/as, pero que pueden enseñar cosas y, de hecho, enseñan muchas cosas.
- Tiene un sistema de control “blando”, respetuoso y, por descontado, mucho más educativo.

B. Comportamiento de la Población Rural y Situaciones que lo Provocan

Asensio, Berná, Fontao, Greco, y Lucero [4] mencionan que por lo general el campesino presenta una conducta dependiente, esto se debe a que el hombre de campo está acostumbrado a trabajar sólo o con su familia, su conducta, en consecuencia, es muy independiente, orgullosa, poco dispuesta a recibir órdenes o consejos. Retrato válido en lugares donde predomina la propiedad agrícola familiar.

Totalmente diferente es el comportamiento en regiones latifundistas, donde la persona es sometida a la disciplina del capataz, única persona en el grupo con capacidad de decisión. El comportamiento en estas condiciones de ignorancia, de degradación y miseria es aparentemente dócil, pero fundamentalmente hostil. El trabajador crece en un ambiente poco afectivo, en familias desorganizadas, incapaces de satisfacer sus más elementales necesidades, sometidos desde tierna edad a trabajos duros, sin una previa educación. Se siente continuamente rechazado.

1) Tradicionalismo:

El hombre de ciudad recibe, todavía en tierna edad enseñanzas educativas extrañas a la familia. Las ocasiones de contacto social son más frecuentes, por lo tanto, la influencia de la escuela y de los medios de comunicación son mayores, se podría decir que su formación cultural es por lo tanto heterogénea.

El agricultor, en cambio, se educa sobre todo en el círculo familiar, el cura párroco, la maestra de la escuela y otros notables. La influencia de los valores tradicionales de la pequeña comunidad en la cual vive es pronunciada en el agricultor que tiende a conservarla y transmitirla a futuras generaciones. El campesino en efecto se encuentra ligado a la tierra, las praderas, a sus animales, a su casa, que ejercen sobre él gran poder. El campesino sueña y piensa en función de su finca. “El trabajador rural de las zonas latifundistas es tradicionalista ya que tiene tendencia nómada porque no alberga en la esperanza de poseer la tierra ni de gozar sus frutos. Sus valores se limitan” [4].

2) Laboriosidad:

El esfuerzo interrumpido que requiere la producción agrícola es aceptado por el agricultor sin discusiones. Este trabajador independiente es riguroso consigo mismo y exigente con la familia que lo ayuda. Se adapta a horarios durísimos que respetan el descanso nocturno a los duros periodos de siembra y cosecha, siempre lo sostiene el estímulo de una ocupación que, en compensación, ofrece seguridad y satisfacción. Cuando en cambio el campesino es un simple trabajador dependiente, su nivel de actividad decae rápidamente valga como ejemplo la apatía en trabajo de los peones agrícolas en las zonas subdesarrolladas.

3) Desconfianza:

La desconfianza del campesino hacia lo desconocido, especialmente si representan la cultura de la ciudad, es en el fondo justificada. La historia de la humanidad demuestra que, en todos los tiempos y latitudes, el campo ha sido explotado por la ciudad.

La formación cultural y la idiosincrasia del hombre de campo le hace difícil comprender las complicaciones de la burocracia y los manejos contables y legales de los comerciantes. Muy a menudo engañado y despojado del fruto de su trabajo, el agricultor se defiende tratando de evitar contacto con personas desconocidas por miedo a comprometerse. Es muy difícil entender el pensamiento bajo un velo de silencio o de mimetismo de una fuerte ignorancia. En los países de agricultura desarrollada, es muy difícil establecer una relación de amistad sincera con el agricultor si no se pertenece a un mismo círculo.

4) Incapacidad administrativa:

Si se mide su capacidad administrativa con parámetros tradicionales, o sea con sobre costos, tiempos de amortización, beneficios y datos sobre el mecanismo del mercado, el agricultor demuestra ignorancia y desinterés. Sin embargo, cuida su empresa, los cultivos son generalmente impecables, máquinas y animales bien cuidados, el único defecto frecuente es la falta de técnica de producción y métodos de venta del producto.

Tal conducta deriva del rechazo del agricultor a comportarse como “homos económicos” y su pertenencia en el adoptar métodos de trabajo y cultivos que más lo satisfacen personalmente, en cambio a adaptarse a las circunstancias y elegir aquellos que convienen desde el punto de vista económico [4].

C. Características de la Educación Rural

Según Medrano Díaz [10], la escuela es uno de los agentes socializadores más importantes donde niños y adolescentes adquieren enseñanzas y valores culturales fundamentales para su desarrollo futuro en la sociedad. En ella, se aprenden diferentes áreas de conocimiento, se enseña a compartir, se crean lazos afectivos, etc. En definitiva, se pretende lograr la formación completa e integral de la persona. Hay muchas características que diferencian a la escuela de otros centros escolares (universidades o institutos), algunas de ellas, como expone Medrano Díaz se refieren a:

- La edad del alumnado que oscila entre la niñez y la pubertad.
- La comprensividad educativa.
- El número de docentes que se relaciona con los alumnos es mínimo, lo que hace que el trato profesor-alumno sea más “paternal” o familiar.

Estas características generales nos clasifican de manera global a las escuelas, pero son muchos los agentes que modifican las relaciones educativas que se dan en los centros. Un factor imprescindible es el que atiende a la ubicación geográfica. Partiendo de este, podemos diferenciar entre escuela rural y escuela urbana. Un elemento que ofrece visiones totalmente distintas en ambas escuelas, ya que está muy relacionado con el desarrollo cultural de ambos ambientes.

Determinar la escuela o el medio rural es una tarea complicada, ya que se puede atender a su definición desde distintos criterios: económico, geográfico, demográfico, socio-cultural, etc. Como expone Díez Prieto citado por Corchón [6, p. 74] “la definición de lo rural no puede ser de carácter estático, sino capaz de adecuarse a lo rural en el tiempo histórico y en el espacio geográfico y cultural concreto. Lo rural no es sólo un hecho, es un suceso”. Por consiguiente, el autor concluye que todas las escuelas están determinadas por un tiempo y un espacio específicos, formando parte de la cultura del lugar, en concreto las escuelas rurales se nutren del entorno que les rodea y poseen una organización heterogénea.

En muchas ocasiones, se sobrevalora la escuela urbana, menospreciando así la escuela rural. Sin embargo, comparten algunos aspectos [11]:

- Ambas forman parte del mismo sistema educativo. Esto quiere decir que deben responder a una política educativa idéntica, a los mismos principios y objetivos. Las dos escuelas tendrán que educar a niños y jóvenes sean de donde sean.
- Tanto la escuela rural como la urbana tendrán que adecuar objetivos y contenidos a sus realidades particulares. Dando respuestas eficaces a las necesidades e intereses de cada alumno, su comunidad y entorno.
- Como se puede observar, la escuela rural no es la única que debe adecuarse su estructura curricular a las características del medio, también es una tarea fundamental de la escuela urbana [10].

E. Educación Rural o en el Área Rural

Atchoarena y Gasperini [12] definen el área rural como:

- Un espacio donde los asentamientos humanos y sus infraestructuras ocupan solo una pequeña parte del paisaje;
- Un entorno natural dominado por pastos, bosques, montañas y desiertos;
- Un asentamiento de baja densidad (entre cinco y diez mil personas);
- Un lugar donde la mayoría de las personas trabaja en explotaciones agrícolas;
- La disponibilidad de tierra tiene un costo relativamente bajo; y
- Un lugar donde las actividades son afectadas por un alto costo de transacción, asociado con una gran distancia a las ciudades y una escasa disponibilidad de infraestructura.

Asimismo, señalan que la educación en las áreas rurales debe abordar la problemática de su oferta y demanda; unido a la vinculación que debe existir entre las acciones educativas con las de reducción de la pobreza y el desarrollo rural. Por otro lado, Bustos [5] considera que la educación para este ámbito debe responder a las necesidades e intereses socioculturales, productivos y ecológicos de los sujetos de la educación, contruidos con participación de la comunidad y de acuerdo con la diversidad que presenta la propia realidad educativa, apuntando sobre todo a la generación de procesos de desarrollo incluyentes en relación armónica entre persona-naturaleza-sociedad.

Dentro de esta perspectiva, Viñas-Román [13] propone que la educación debe estimular la comprensión del propio medio y de las soluciones de los problemas, para lo cual tiene que desarrollar en los educandos la capacidad para interpretar objetiva y útilmente su mundo. Y un aspecto a destacar es el enfoque que debe tener la planificación e implementación de la educación básica en el área rural: de largo plazo y sistémico. Con ellos se comparte la idea que los cambios en la política y enfoques deberían ser mínimos a fin de instituir y mantener una coherencia esencial en la provisión de los servicios de educación básica [14].

F. Rural y Escuela según el IPEBA

Según el documento de Ruralidad y Escuela del IPEBA [15], la gestión de la escuela rural sigue un patrón básicamente diseñado para escuelas urbanas. Siendo el ámbito rural un espacio fundamentalmente bilingüe, sólo una limitada parte de las escuelas forman parte de propuestas de atención a esta realidad lingüístico – cultural. Asimismo, se encuentra el mismo tipo de atención en las escuelas polidocentes, multigrado o unidocentes.

Actualmente el trabajo de las UGEL se encuentra seriamente cuestionado desde los ojos de docentes y familias, ante situaciones de deficiente manejo administrativo, expresado en debilidad ante el deficiente desempeño de los maestros, contratación tardía de docentes, o por la escasa coordinación de los órganos intermedios las escuelas. También por la poca reacción a quejas, reclamos y denuncias de la población; problemas en la asignación y reasignación de docentes sin criterios pedagógicos, en el nombramiento de docentes monolingües en escuelas EIB, pero, sobre todo, por la poca capacidad para tomar decisiones respecto a la centralidad de los aprendizajes de los estudiantes y los bajos logros de aprendizaje [16].

G. Los Docentes de las Escuelas Rurales

1) El Problema

En el documento Ruralidad y Escuela del IPEBA [15] en el Perú existen 477,673 maestros y maestras en el sistema educativo nacional. De ellos, 301,849 trabajan en el sector público y 145,604 en el sector privado. El 30% de los maestros labora en la costa, el 21,29% en la sierra y el 13% en la selva. El 29% de docentes se concentra en Lima³⁹. El número aumenta paulatinamente pues cada año egresan 30 mil docentes de los centros de formación pedagógica, cantidad muy superior al número de profesionales que se requieren en el sector.

Existe una percepción bastante generalizada sobre la baja calidad de la labor docente en el país, a juzgar por la información registrada en la Encuesta Nacional de Educación elaborada por el Foro Educativo. Esta situación expresada como mala capacitación y poco compromiso o dedicación ocupa el tercer lugar en la lista de problemas de la educación, situándose después de la corrupción en los centros educativos y la pobreza de las familias.

Las mediciones y evaluaciones realizadas en los últimos tiempos ofrecen un panorama más certero sobre la crítica situación que atraviesa el ejercicio de la profesión docente en el país. En febrero del 2009, el Ministerio de Educación dio a conocer los resultados preliminares de la evaluación censal de los maestros que se llevó a cabo entre diciembre del 2008 y enero del 2009. Los resultados no fueron alentadores. Según los datos disponibles, el 46.8% de los más de 174,000 maestros examinados, no alcanza a realizar cálculos aritméticos simples. De igual forma, la tercera parte de los evaluados (32,6%) no alcanzó a resolver las preguntas necesarias para ubicarse en el nivel básico.

Esto tiene un impacto negativo en la calidad de la educación. La tendencia es a responsabilizar de este problema a los maestros, sin considerar en la crítica la propia responsabilidad del Estado. En todo caso, los diagnósticos señalan que los problemas abordan distintas dimensiones:

·Diferentes aristas del problema

- La baja calidad de la formación docente en los centros dedicados a esta tarea, especialmente en los institutos pedagógicos, porque no existe una política coherente que aborde este tema. Por otro lado, los programas de actualización docente no han atendido la situación.
- La ubicación profesional de cerca de un tercio de los docentes en plazas para las que no se prepararon.

- Las difíciles condiciones en las que se desarrolla la vida profesional y social de los maestros, en especial en las áreas rurales.
- Pese a algunos aumentos conseguidos en los últimos años, los sueldos siguen bastante bajos e insuficientes para lograr una vida decorosa, lo cual obliga a muchos maestros a desarrollar dobles o triples turnos de trabajo, debido a que la remuneración promedio de un maestro bordea los novecientos nuevos soles (aproximadamente trescientos dólares americanos).

·Problemas relacionados a las políticas educativas públicas de formación docente

- Cada nueva política, plan o proyecto, empieza de cero, desconociendo o despreciando el conocimiento y la experiencia acumulados en intentos previos realizados dentro y fuera del país, la región y el mundo.
- Se aísla la formación docente de otras dimensiones del quehacer docente, tales como salarios, condiciones de trabajo, mecanismos de promoción, asuntos legales y administrativos, etc.
- Las políticas se desentienden de las condiciones reales y de los puntos de partida de los educadores, sus motivaciones, intereses, necesidades, saberes, disponibilidades, preferencias y condiciones de trabajo, como escuelas unidocentes y multigrados.
- Adoptan un enfoque vertical y autoritario, ubicando a los educadores únicamente en un papel pasivo de receptores, capacitadores y ejecutores, evitando la consulta y la participación de los educadores en el diseño y discusión de su propio plan de formación.
- Tienen una propuesta homogénea para “los educadores” en general, sin reconocer la diversidad y la necesidad, por tanto, de variantes (curriculares, pedagógicas, administrativas) ajustadas a las realidades y necesidades específicas de distintos grupos de educadores.
- No se ha tenido en cuenta la importancia de considerar a la formación docente como un todo que permita la articulación horizontal de las instituciones que la conforman; y tampoco se ha considerado la necesidad de la articulación con la comunidad y el contexto sociocultural.

·Problemas relacionados con la formación inicial y continua de los maestros

- Falta de articulación entre la formación docente inicial y los procesos de capacitación, perfeccionamiento y actualización que se desarrollan a partir de la misma.
- Sistemas de gobierno de las instituciones basados en prácticas autoritarias, donde la toma de decisiones se realiza de modo vertical, y son casi inexistentes las instancias reales de participación, tanto de los educadores como de los estudiantes.
- Políticas educativas que hacen que se promueva la fragmentación entre las propias instituciones de formación docente, evitando la construcción de una identidad del conjunto, como organización colectiva, donde se pueda desarrollar una horizontalidad para la discusión y la elaboración de alternativas de transformación.
- Organización curricular caracterizada por una estructura relativamente invariable donde las disciplinas siguen siendo el eje del currículo y no se considera la relación de las instituciones de formación con la realidad sociocultural circundante.
- Papel secundario otorgado a la investigación, considerándola como una asignatura o área, antes que como una metodología permanente y transversal en el desarrollo curricular.
- Contradicciones entre los discursos innovadores y progresistas acerca de los modos de enseñanza, y la realidad de los programas e instituciones de formación docente que siguen empleando métodos verbalistas y expositivos. Además, existe una brecha entre la teoría planteada en las instituciones de formación docente y la realidad educativa propia del sistema escolar.
- Ausencia de capacitación para manejar aulas unidocentes o multigrados que necesitan estrategias particulares.
- Falta de perspectivas interculturales que promuevan el respeto a la diversidad y la valoración de la diferencia.
- Baja calidad de las capacitaciones en servicio que no garantizan aprendizaje significativos.

2) Procedencia de los Docentes

Los docentes, por lo general, no pertenecen a las comunidades en las cuales se inserta la escuela y conocen poco el mundo cultural que trae el niño consigo. En muchas zonas del Perú, la lengua materna de los alumnos de las escuelas rurales no es el castellano, razón por la cual no pueden familiarizarse con los usos y costumbres de sus docentes, que provienen de las zonas urbanas o de otras regiones.

Difícilmente se establece un nexo entre la labor del docente y la problemática de la comunidad a la que pertenece la escuela. Trabajar en una comunidad no es resultado necesariamente de una opción profesional docente, ya que generalmente el profesor ha sido asignado por el órgano superior. Ser docente de una escuela rural se considera parte de un camino que concluye en situarse en una plaza en el sector urbano. Cuando el docente asume que es parte de su rol como líder y promotor social fortalecer el nexo entre la comunidad y la escuela, los resultados son altamente positivos en todos los niveles de la vida de la escuela, de los niños y niñas y de la propia comunidad.

Esta relación es la base para que el docente responda creativamente a la situación educativa de sus estudiantes. Al hacerlo, desarrolla un saber propio, una pedagogía que emerge de la situación concreta de la escuela en zona rural y que se formula en la práctica, al hacerla una institución no aislada sino compenetrada con los sujetos, sus procesos, su riqueza cultural, sus formas de educar en familia y en comunidad y de cara a las preocupaciones sociales y de desarrollo que cada comunidad tiene.

3) Formación Docente

La formación docente no se funda en una pedagogía para la escuela rural; prioriza lo instrumental por sobre la formación de la persona. Por otro lado, se observa en los docentes deficiencias en el nivel de desarrollo de habilidades básicas (lectura comprensiva y producción de textos), derivadas de una formación inicial precaria y poco pertinente. La formación se ha centrado básicamente en el desarrollo de habilidades técnico pedagógicas y muy pocas veces abarca aspectos como el fortalecimiento de la identidad, la mística profesional, la valoración de la profesión y las consecuencias sociales de la labor que desempeña.

La perspectiva homogenizadora y uniformizante, que no considera la diversidad de la zona rural, aún está presente. Esto hace que los docentes tengan problemas con el manejo del currículo, con la diversificación curricular y la programación. Se necesita una formación docente, inicial y en ejercicio, que desarrolle las capacidades para actuar en el contexto rural, para la valoración de la diversidad cultural y para la construcción de una identidad docente propia.

4) Formación Docente Para Escuelas Multigrados

La formación docente no aborda la especificidad de los aprendizajes de los niños en los contextos de culturas distintas, bilingües y rurales. La formación ha tenido y continúa teniendo un enfoque prioritariamente urbano. Además, el currículo de formación docente no considera la situación del aula multigrado, por lo que los maestros no reciben orientación para el uso de estrategias metodológicas diversificadas, ni para el uso de los materiales, ni para la organización del espacio y del tiempo. Montero [17] menciona que “La formación profesional de los docentes hoy en servicio, no consideró la especificidad de la zona rural en lengua y cultura, ni respecto a la situación multigrado. Existe gran deficiencia metodológica en la enseñanza con grupos multigrado”. En las precarias condiciones materiales de trabajo y sin una orientación pedagógica y metodológica para el trabajo en aula multigrado, los docentes enfrentan serias limitaciones para conducir los procesos de aprendizaje. ¿Cómo hacer para enseñar a tres, cuatro o seis grados a la vez?

5) Autovaloración de los Docentes Rurales

La imagen de los docentes rurales está desprestigiada, se les considera los menos capacitados y formados y se cuestiona la calidad de su desempeño. Esta baja valoración de la docencia rural propicia la vivencia de situaciones personales de discriminación y marginación, favorece una baja autoestima y dificulta la sana construcción de una identidad profesional y personal. En la medida que nadie da lo que no tiene, un maestro con baja autoestima no ayudará a construir autoestimas fuertes en sus estudiantes, lo que es indispensable para elevar los logros de aprendizaje. Sólo si el estudiante se cree y se percibe como capaz de aprender, aprenderá; por el contrario, si no cree en sus propias posibilidades no desarrollará el esfuerzo necesario para desarrollar sus propias capacidades.

6) Precariedad de las Condiciones de Trabajo y Condiciones de Vida

Las condiciones de vida y de trabajo de los maestros rurales son muy difíciles, sobre todo en las comunidades alejadas. La distancia entre sus hogares y sus escuelas hace que los desplazamientos sean muchas veces costosos, además de extenuantes. Es frecuente que un docente rural tenga que realizar largas caminatas cuando no vive en la comunidad donde se encuentra su escuela. Esta situación es más grave en el caso de las escuelas unidocentes, en las que los maestros deben permanecer durante toda la semana viviendo, muchas veces, en situaciones precarias, dejando a sus hijos e hijas y a sus parejas en las ciudades más cercanas. Esta realidad supone para el docente una vida en soledad, un alejamiento de la familia, con el alto costo emocional que esto supone. Por otro lado, los docentes de escuelas unidocentes no tienen la posibilidad de compartir su experiencia pedagógica cotidiana con otros, de aprender de otros, ni tienen posibilidades de formar una comunidad docente [18].

Si a esto se suma las constantes ausencias de los niños y la escasa participación de los padres de familia, el resultado son docentes desanimados. Este desánimo, aunado al poco apoyo que reciben de la UGEL, hace que rápidamente los docentes estén en búsqueda de un traslado y no permanecen en la escuela rural por mucho tiempo. Por otro lado, las condiciones de trabajo son poco favorables: precaria infraestructura, falta de servicios básicos, dificultad para agenciarse de materiales de trabajo, limitado acceso a medios de transporte y comunicación, reducción de las posibilidades de continuar estudios de perfeccionamiento o especialización, escasos incentivos y baja remuneración, todos estos factores incrementan el deseo de reasignarse. La altísima rotación de docentes en las escuelas rurales interfiere en los aprendizajes de los niños. Cada cambio es como volver a comenzar, adaptarse a nuevos estilos, a nuevas formas, a diferentes expectativas, metodologías y prácticas. El tiempo que toma resta aprendizajes significativos.

7) Ausencia de incentivos significativos para directores y docentes

Hoy la escuela rural no es un lugar atractivo para los docentes, los que consideran un castigo trabajar en áreas rurales. Esta impresión se confirma con la actitud de las autoridades del sector, las que cuando se presentan quejas de parte de los padres de familia envían al docente al centro educativo rural más lejano como una forma “de castigo”. Cuando es en estos lugares donde hay más retos pedagógicos y allí es donde se requieren docentes con mayores capacidades, mejor formados, que trabajen de manera comprometida y creativa.

Las difíciles condiciones de trabajo para los docentes en las escuelas rurales deberían reconocerse con una política de incentivos. Se debería pensar en reformular el incentivo de tipo salarial, además de aplicar otro tipo de estímulos para el desempeño del docente en el aula. Esto ayudaría a retenerlo en la escuela y así alargar su permanencia por algún tiempo. Los estímulos deberían ser diferenciados, reconociendo a los docentes que realmente se dedican y están comprometidos con la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños, las niñas y los adolescentes [15].

H. Los Padres y Madres de Familia

Frecuentemente se encuentra en los profesores de escuelas rurales una percepción negativa respecto de los padres y madres de familia. Ellos señalan que los padres no se interesan por la educación de sus hijos, que prefieren hacerlos trabajar antes de enviarlos a clases, que no les dan ni el tiempo ni el apoyo que son necesarios para realizar las tareas escolares y que, en general, son pocos los que apoyan en la escuela [17].

Los docentes consideran, también, que el trabajo que los niños realizan en casa afecta negativamente su rendimiento escolar, porque llegan cansados a la escuela y les cuesta mantenerse concentrados. Creen, además, que las tareas diarias que las niñas, los niños y los adolescentes realizan, no les permite cumplir con las tareas escolares y que las inasistencias producidas por el trabajo agrícola o doméstico repercuten en el bajo rendimiento. La escuela rural es un espacio de encuentro (o choque) cultural donde se evidencia claramente las relaciones entre padres y maestros. El modelo de alumno y familia que está detrás de la institución escolar dista mucho de la realidad de las zonas rurales, generando dificultades para el reconocimiento, desde el docente, de los padres como un actor valioso.

Los modelos de participación implementados “básicamente los mismos que en ámbitos urbanos” parecen resultar poco pertinentes a la realidad rural. Las escuelas de padres en las que se desarrollan una serie de temáticas para aprender e incorporar en la vida cotidiana, muchas veces no dialogan con los modos de crianza, problemáticas y necesidades de las familias de las comunidades. La relación del padre o madre con el maestro, la actitud y cumplimiento del docente, así como los logros educativos de los alumnos, son variables cruciales que afectan la relación del estudiante con la escuela tanto o más que las condiciones familiares” [16].

I. Formación y Desempeño Docente

Según el documento del Plan Nacional para todos 2005-2015 del Perú [19] “Los docentes ocupan un lugar insustituible en la transformación de la educación, en el cambio de prácticas pedagógicas al interior del aula, en el uso de recursos didácticos y tecnológicos, en la obtención de aprendizajes de calidad relevantes para la vida, y en la formación de valores de los educandos”. Son varias y diversas las variables que influyen en el desempeño docente, así como de diferente dimensión. Entre las variables que presenta UNESCO se encuentran: tamaño de clase, titulación docente, formación inicial, capacitación continua, sistemas de evaluación, existencia de estándares de desempeño docente, e incentivos.

Algunas de estas variables, según la información proporcionada por la Unidad de Estadística, parecen no constituir un problema serio en el país. Tal es el caso del tamaño de clase por docente (25 en promedio), sin que se registren diferencias importantes entre las zonas rurales (25 en promedio) y urbanas (25 en promedio); ni en escuelas ubicadas en áreas de pobreza o pobreza extrema, en las que tampoco se trata de un número alto (25 y 27 respectivamente). Es necesario señalar que, en las escuelas unidocentes, que se caracterizan por una baja calidad del servicio, sí se registra un número de estudiantes por profesor superior a lo normal, de acuerdo con el reciente informe de Indicadores de la Educación en el Perú [2].

Lo mismo ocurre con el tema de titulación adecuada para el grado, donde tampoco se presenta como un problema dado que, en el Perú, existe un alto número de profesores con título pedagógico. De acuerdo con el informe sobre indicadores educativos de la Unidad de Estadística del Ministerio de Educación, en el año 2017, el 74% y 69% de los docentes de educación primaria y secundaria, respectivamente, contaban con la certificación académica requerida para el nivel educativo en que se desempeñaban; porcentaje que en el área rural estaba por encima del promedio nacional. Como se sabe, en las áreas rurales se concentran porcentajes importantes de población en situación de pobreza extrema y de escuelas públicas, siendo éstos los sectores que presentan los menores logros de aprendizaje, lo que el dato sugiere es que la certificación académica, aunque importante, resulta insuficiente para garantizar un servicio de calidad a la población en desventaja socioeconómica.

Son otros los temas más críticos relacionados con desempeño docente; como señala Medrano [10], comprenden desde el ingreso de los postulantes a los centros de formación magisterial, hasta el término del ejercicio profesional. Se incluye acá la formación docente inicial y en servicio, el sistema de selección, incorporación y permanencia de los docentes al sistema, así como sus condiciones laborales.

•Formación docente Inicial

La formación docente en el Perú se imparte en los Institutos Superiores Pedagógicos (ISPs) y en las Universidades que cuentan con facultades de Educación; sin embargo, el Ministerio de Educación sólo tiene competencia respecto de los primeros, ya que las segundas son instituciones autónomas que no dependen de éste, sino de la Superintendencia Nacional de Educación Superior. El segundo tema crítico es la sobreoferta de formación docente, que ha ido acompañada por el decrecimiento de su calidad. La sobreoferta es resultado de una expansión indiscriminada de estos centros, como refiere Sandoval [20]): A partir de 1985, los Institutos Superiores Pedagógicos (IPS) han aumentado hasta llegar a una tasa promedio de 440 en la década de los noventa, multiplicándose por cuatro en el presente siglo.

La deficiente calidad en la formación que ofrecen dichos institutos se debe a aspectos tales como la falta de docentes altamente calificados en educación superior, y aquellos titulados en universidades, en carreras afines, pero no certificados en pedagogía, carecen de la preparación idónea para formar adecuadamente a los futuros maestros. El Ministerio de Educación ha adoptado medidas para evitar que aquellas instituciones que no cumplan con los requisitos básicos de calidad no incrementen su número, por lo que han sido clausurados 45 Institutos Superiores Pedagógicos, y ha prohibido a otros 78 ISP recibir nuevos estudiantes mientras no aprueben la evaluación institucional correspondiente. Otro aspecto que afecta la calidad de los formadores es la baja remuneración que perciben comparativamente con la de los profesores universitarios estatales, lo que los lleva a dedicarse a otras actividades para completar su presupuesto.

•Formación Docente en Servicio

El esfuerzo más importante que se ha llevado a cabo para capacitar a los docentes en el nuevo enfoque educativo constituye el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) que se estableció con el objetivo de mejorar la calidad del trabajo técnico pedagógico de los maestros de educación inicial, primaria y secundaria. Dicho Plan se inició a finales del siglo pasado y tuvo como estrategia contratar a Entes Ejecutores (Universidades, Institutos Superiores Pedagógicos, Organizaciones no Gubernamentales y Asociaciones Educativas) que asumieron la labor de capacitar a los docentes de las instituciones educativas públicas mediante contratos de servicios suscritos con el Ministerio de Educación.

Durante el período actual, el PLANCAD capacitó a un número significativo de docentes a nivel nacional; si bien existen algunos estudios que informan sobre los resultados de este programa, actualmente no existe una evaluación integral que permita determinar las fortalezas y debilidades del sistema de capacitación, que redunde en un conocimiento mejor sobre el efecto real obtenido. Otra fuente de oferta de capacitación proviene del propio Ministerio de Educación. Según un estudio realizado por la Cooperación Alemana al Desarrollo-GTZ a inicios del presente siglo, el 90% de las unidades administrativas del Ministerio ha realizado actividades de entrenamiento y para el año 2010 más del 80% de los docentes en actividad había recibido capacitación, enfatizando la educación primaria de las zonas urbanas, la modalidad presencial, la formación instrumental y normativa.

Aunque hay evidencia del esfuerzo realizado para capacitar y actualizar a los docentes en servicio, estas acciones presentan deficiencias en su gestión y monitoreo, siendo en la práctica actividades burocráticas, que interfieren con la formación pedagógica, y los materiales preparados son predominantemente de tipo informativo. Finalmente, esto refleja la ausencia de un sistema que oriente la formación en servicio como conjunto. Por tanto, el sistema educativo peruano ha ofrecido una gran cantidad de actividades y programas de capacitación, todos ellos con distintas características que en muchos casos fueron contradictorias entre sí, creando cierto grado de confusión entre los docentes [21].

CONCLUSIONES

La ruralidad y la lejanía presentan limitaciones en la educación de inclusión, por tanto, las instituciones educativas rurales en el Perú se caracterizan por contar con ambientes sin recursos básicos o elementales, infraestructura precaria, sin acceso a tecnologías actuales, cantidad de estudiantes menor al de las escuelas urbanas, profesores unidocentes a cargo de varias asignaturas, ausencia de capacitación y formación de los docentes para trabajar en escuelas multigrado incluyendo los avances de la ciencia y tecnología, sin vocación de servicio, y sobre todo ausencia de Estado y de las decisiones de los Gobiernos de turno, así como, de la gestión del sistema educativo por mejorar la educación en este ámbito sin tomar en cuenta el idioma y las tradiciones culturales de esta población.

La sostenibilidad del desarrollo social no será viable, si se olvida la planificación territorial y económica de las zonas rurales. La globalización no debe ser sólo hacia fuera, es imprescindible que sea hacia dentro, de lo contrario se producirán bolsas de pobreza y exclusión social que limitarán el desarrollo y las posibilidades de cualquier territorio, sin contar con lo que eso supone en términos personales hacia los individuos y la discriminación, impropias de un Estado de Derecho que debe tender al bien común de todos los ciudadanos, incluyendo las minorías.

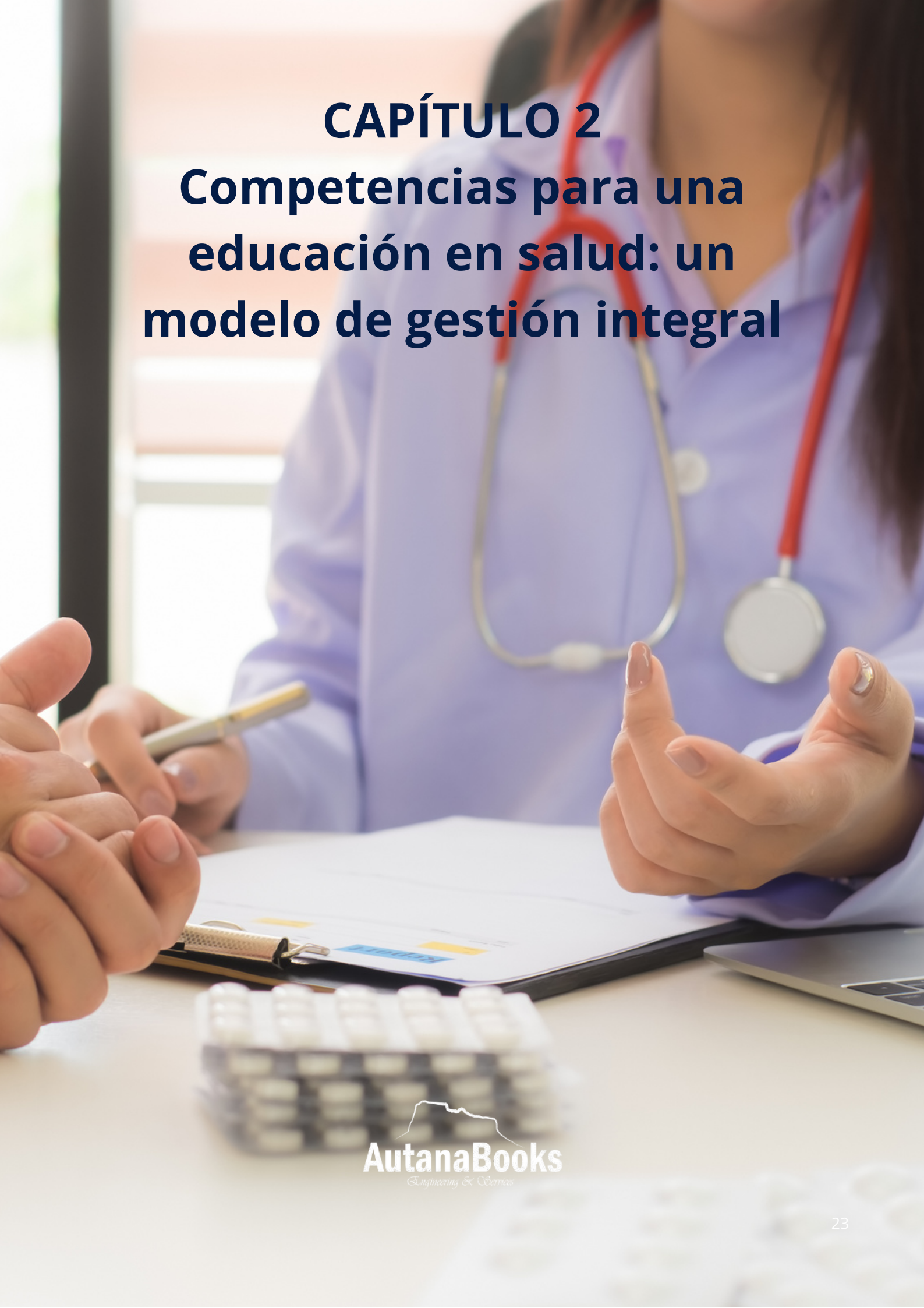
Los docentes consideran, que el trabajo que los niños realizan en casa afecta negativamente su rendimiento escolar, porque llegan cansados a la escuela y les cuesta mantenerse concentrados. Creen, además, que las tareas diarias que las niñas, los niños y los adolescentes realizan, no les permite cumplir con las tareas escolares y que las inasistencias producidas por el trabajo agrícola o doméstico repercuten en el bajo rendimiento.

Finalmente, la escuela rural es un espacio de encuentro (o choque) cultural donde se evidencia claramente las relaciones entre padres y maestros. El modelo de alumno y familia que está detrás de la institución escolar dista mucho de la realidad de las zonas rurales, generando dificultades para el reconocimiento, que se debería de hacer hacia el docente por parte de los padres, considerándolo como un actor valioso, que puede contribuir en la educación de sus hijos y en el propio desarrollo de las comunidades rurales.

REFERENCIAS

- [1] J. Calizaya, El docente en el medio rural desde la teoría de la justicia y la equidad educativa en las instituciones educativas de los distritos de Yarabamba, Quequeña y Polobaya, 2016, Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2017.
- [2] UNESCO, «Inclusión y educación: Todos y todas sin excepción. RURALIDAD Y EDUCACIÓN EN EL PERÚ,» Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, 2020. [En línea]. Available: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374789>. [Último acceso: 25 Mayo 2023].
- [3] P. Ascorra, «Ruralidad: Desafíos y Proyecciones Para los Estudios Sociales,» Psicoperspectivas , vol. 11, n° 1, pp. 1-7, 2012.
- [4] J. J. Asensio, F. Berná, M. Fontao, D. Greco y A. Lucero, «Fediap,» La escuela Rural, 2005. [En línea]. Available: <http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/Educaci%C3%B3n%20Rural%20-%20Trabajo%20C2%BA%20A%C3%B1o%20de%20la%20Escuela%20de%20Magisterio>.

- [5] A. Bustos Jiménez, «Docentes de Escuela Rural. Análisis de su formación y sus actitudes a través de un estudio cuantitativo en Andalucía,» *Revista de Investigación Educativa*, vol. 26, n° 2, pp. 485-519, 2008.
- [6] E. Corchón, *La escuela en el medio rural*, España: Colección Redes, Davinci Continental, S. L., 2005.
- [7] J. BERNAL AGUDO, *Luces y sombras en la escuela rural*, Madrid: Jornadas de debate: los CRAs. Comisiones Obreras., 2004.
- [8] Y. y. F. J. ALPE, «L'école rurale, école de modernité?,» *Observatoire de l'école rurale*, Paris, 2010.
- [9] J. Feu, «La escuela rural: Apuntes para un debate,» *Cuadernos de Pedagogía*, vol. 327, pp. 90-94, 2003.
- [10] S. Medrano Díaz, «Biblioteca Unirioja,» *Escuela Rural y Escuela Urbana, ¿Algo más que kilómetros?*, 2013-2014. [En línea]. Available: http://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000748.pdf. [Último acceso: 26 Mayo 2023].
- [11] M. y. G. L. Lakin, «La educación básica en las áreas rurales: situación, problemática y perspectivas,» Unesco, 2004.
- [12] D. Atchoarena y L. Gasperini, «Educación para el desarrollo rural: hacia nuevas respuestas de política,» FAO y UNESCO-IIPE, Roma, 2004.
- [13] J. Viñas-Román, «Transformar la educación rural en América Latina y el Caribe. Un desafío insoslayable,» *Revista Digital Rural, Educación, Cultura y Desarrollo Rural*, vol. 1, n° 1, 2003.
- [14] K. Vásquez, «Los profesores-directores que laboran en escuelas unidocentes del ámbito rural y sus necesidades de capacitación en gestión,» Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, S.F..
- [15] Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), «Ruralidad y Escuela. Apuntes para la acreditación de instituciones educativas en áreas rurales,» Lima, 2011.
- [16] L. Hidalgo, «Cuatro ventanas para mirar la escuela rural andina en el Cusco,» *Tarea, Revista de Educación y Cultura*, pp. 29-34, 2004.
- [17] C. Montero, «La escuela rural: modalidades y prioridades de intervención,» MINEDU, Lima, 2001.
- [18] R. Suarez, «La escuela rural andina y amazónica en la región Cusco: documento de trabajo,» Lima, 2004.
- [19] Plan Nacional de Educación para todos 2005-2015, Perú, «Hacia una educación de calidad con equidad,» PEN, Lima, 2010.
- [20] P. Sandoval, «Perfil del docente Peruano,» Consejo Nacional de Educación, Lima, 2003.
- [21] A. Bolívar, «Equidad Educativa y Teorías de la Justicia,» REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 3, n° 2, 2005.



CAPÍTULO 2

Competencias para una educación en salud: un modelo de gestión integral

CAPÍTULO 2

Competencias para una educación en salud: un modelo de gestión integral

Aceptado el: 14-06-2023

Autores



Yaneth Aleman Vilca, Doctor en Administración, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social. Investigador Renacyt – Concytec, Perú.
<https://orcid.org/0000-0002-9820-6036>
yaleman@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Merly Clariza Lazo Manrique, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.
<https://orcid.org/0000-0002-9451-8710>
mlazom@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Miguel Angel Pacheco Quico, Licenciado en Trabajo Social, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.
<https://orcid.org/0000-0002-2767-9602>
mpachecoq@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Paola Jessica Alarcón Saravia, Maestra en Ciencias: con Mención en: Gerencia Social y de Recursos Humanos, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.

<https://orcid.org/0000-0002-5235-8755>

palarcons@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Dora Graciela Carnero Buiza, Licenciada en Trabajo Social, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.

<https://orcid.org/0009-0008-4593-9640>

dcarnerobu@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Erín Olga Trujillo Medina, Maestra en Ciencias: con Mención en: Gestión del Turismo Sostenible, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Programa de Estudios de Turismo y Hotelería.

<https://orcid.org/0009-0004-3726-1658>

etrujillom@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se fundamenta en la investigación realizada por Aleman [1], caracterizando las competencias del personal de salud para implementar un modelo de gestión integral que brinde un mejor servicio comunitario a la población. En ese sentido, es necesario fortalecer las competencias de los profesionales a través de una adecuada educación en salud, con el objetivo de transferir los conocimientos para potenciar el saber y saber hacer, desarrollando conductas para mantener la salud de la persona, la familia y la comunidad, logrando incrementar estilos de vida saludables [2].

La presente investigación surge ante la necesidad de construir un modelo de gestión integral por competencias con la participación de los responsables de servicio, programas y estrategias, que garanticen una implementación en el Sistema Nacional de Salud, a fin de incrementar la calidad de los servicios prestados, acorde a las necesidades y exigencias de la población. La gestión por competencias es una herramienta, cuyos principios están en la identificación de estas, a partir de una actividad de trabajo.

Además, el proceso metodológico se dividió en tres fases para la identificación, mediante la realización de talleres a cargo del investigador principal y una experta en competencias para trabajar con el personal de salud de una Micro Red de Salud, que tenga las mismas características de los responsables de servicio, programas y estrategias, teniendo como primer paso la identificación de las funciones generales de dirección y gestión del puesto con el personal. En segundo lugar, se separó al personal por responsabilidad, donde identificarán las funciones que cumplen los responsables del servicio, programas y estrategias que dirigen. Por último, se desarrolló las competencias generales y específicas con sus respectivos logros, complementándolo con la prueba piloto con el fin de desempeñar tales actividades de manera satisfactoria.

Por tanto, el presente capítulo sobre las competencias para una educación en salud: un modelo de gestión integral es el primero de cinco capítulos que forman parte del libro modelo de gestión integral para el sector salud en el Perú, el capítulo incluye los siguientes contenidos: aspectos generales,

II. DESARROLLO

A. Aspectos Generales

Esta investigación, permitirá desarrollar las competencias de lo empírico hacia la estructuración técnica de los perfiles de puesto, para desarrollar con eficiencia los procesos de planificación, reclutamiento, selección e inducción del personal; así como la evaluación del desempeño, de capacitación y desarrollo especializado por servicio, programa y estrategia, concretizando la gestión en concordancia con las expectativas del usuario externo y con recursos humanos, que posean competencias necesarias para el éxito y reto que supone en el nuevo marco de modernización de la gestión del Estado, Ministerio de Salud, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos.

Como es bien entendido en nuestra época, la globalización es uno de los pilares del cambio. La globalización nos presenta un nuevo entorno que tiene relación directa con los cambios en las empresas y en la formación de los recursos humanos para hacerlas más competitivas. El entorno que afectan a las empresas y a la función de recursos humanos antes señalados se manifiesta por lo siguiente: Las iniciativas de las organizaciones para competir con mayor eficiencia y eficacia, en términos de calidad y satisfacción, modifican las estructuras de las empresas, adecuándola a las exigencias y a los amplios cambios económicos.

El valor de una organización se mueve cada vez más de los activos fijos a los intangibles, con el tiempo se está despertando el interés de medir este activo que contribuya a crear una brecha más grande entre el valor contable y el valor del mercado, el capital intelectual de una organización además de ser parte intangible de su valor, se puede decir que es el factor que marca la diferencia dentro de las organizaciones [3].

El capital humano, una de las dos grandes clasificaciones del capital intelectual, es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones.

A diferencia del primer mundo, donde la administración pública es eficiente y efectiva, prestando los mejores servicios a la población, en el tercer mundo y especialmente en nuestro país, sucede exactamente lo contrario, es decir el sector salud es acusado de deficiente ante la falta de efectividad, todo lo cual, en la práctica en el colmo de la situación es aceptado por la comunidad como algo normal. Cuando esto sucede en las dependencias administrativas, donde no hay mayores problemas, generalmente no repercute contra la salud ni contra la vida, sin embargo, cuando esto se refiere a los servicios públicos de salud, ya no es una situación cualquiera, si no se convierte en una problemática preocupante para los responsables del sector y especialmente suficiente para la población que hace uso de estos servicios.

Si bien es cierto los recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y de otro tipo de nuestros establecimientos de salud no tienen las suficientes competencias que se requiere para prestar los mejores servicios de salud; sin embargo, esto se complica cuando no se cuenta con una dirección y gestión efectivas para sacar adelante a estas entidades, todo lo cual repercute en contra de los usuarios externos.

La problemática identificada en relación con los objetivos de los establecimientos del Sector Salud

- Se ha determinado, que no se prioriza la atención integral, por tanto no se privilegia la promoción y prevención de los sectores más vulnerables: mujer gestante, niño y adultos mayores; no se ha llegado a implementar y mantener la infraestructura y equipamiento de los Establecimientos de Salud; existe un presupuesto limitado para promover el desarrollo del potencial humano del personal, ni consolida una cultura organizacional; no se desarrolla estrategias creativas e innovadoras para incrementar las coberturas, con énfasis en grupos vulnerables; no se fortalece el suministro de medicamentos bajo el criterio de uso racional. Todos estos problemas llevan a considerar que los establecimientos de salud del Sector no garantizan la atención integral de los Servicios de Salud y la accesibilidad de toda la población.
- Por lo tanto, se desprende que los responsables de la Dirección y gestión no fomentan la participación de la comunidad en la conservación de la salud, no promueven la nutrición adecuada de la población a través de la alimentación complementaria y la vigilancia nutricional; no fomentan conductas y estilos de vida saludables y tampoco previenen, controlan ni tratan las enfermedades transmisibles, no transmisibles y el Control Epidemiológico [4].

Todas estas situaciones, llevan a considerar que no existe el fomento de la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad en la promoción y prevención de la Salud como un medio para lograr el desarrollo ciudadano sostenible. Los responsables de la dirección y gestión de los establecimientos de salud no fomentan la administración compartida de redes y establecimientos, ni garantizan la gestión de redes de salud en forma eficiente y efectiva; tampoco desarrollan un sistema integrado de información en Salud para la toma de decisiones.

Todo lo cual hace que los establecimientos no tengan todos los elementos para conducir un proceso de racionalización en forma efectiva, lo que repercute contra la entidad y especialmente contra la población, que finalmente es la que siempre pierde. La falta de una dirección y gestión efectivas en los establecimientos del Sector Salud conlleva a que estas entidades no sean facilitadoras del cumplimiento de las políticas y responsabilidades de Salud del Estado y a la falta de cumplimiento del Estado de los compromisos de Asistencia y previsión social a favor de la población.

B. Gestión por Competencias

La palabra gestión proviene del latín “gestio” que hace referencia a la cualidad de administrar o gestionar. Es decir, llevar a cabo diferentes actividades con la finalidad de llevar diversas operaciones, que beneficiaran a la empresa. Por otro lado, Allens [5], menciona que el gerente es el encargado de concluir las negociaciones, así como también lograr posicionarse en el mercado tan competitivo en el que vivimos; para ello debe actuar en base a objetivos y así posteriormente hacer las mediciones necesarias respecto a los resultados y tomar medidas pertinentes [6]. Sin embargo, Chiavenato [7], plantea que la gestión es un proceso de planeación, organización y dirección del uso de los recursos humanos.

La gestión por competencias es uno de los aspectos más relevantes dentro de toda organización, ya que el desarrollo de esta permita la optimización de los recursos humanos, en tal sentido la gestión por competencias se encarga de precisar las capacidades y determinar las necesidades de cada puesto en base a las funciones que le corresponden, para así integrar estrategias, el sistema organizacional, de trabajo y las estrategias, en concomitancia con las potencialidades de los individuos y su desarrollo.

Para Spencer y Spencer [8] la competencia es una peculiaridad latente de toda persona con relación a un rango de efectividad en su desempeño en el trabajo. Por latente se entiende que esta competencia permanece dentro de la personalidad de todo individuo. En tal sentido entendemos por competencia a la manera en cómo la persona se dirige su conducta, en base a pensamientos teniendo la capacidad de modificarlos, haciéndola más efectivas para una situación en particular [9]. Ahora bien, estos comportamientos son puestos en práctica en base a sus conocimientos y según sus rasgos de personalidad, por lo que teniendo en cuenta estos aspectos podemos advertir que las competencias son cualidades individuales que se requieren para dirigir un puesto y llevarlo a mejor recaudo.

Siguiendo a Spencer y Spencer [8] según su “modelo del iceberg” dividen las competencias en dos grupos: las más accesibles de predecir y desarrollar, como son las habilidades (lo que una persona sabe hacer bien) y conocimientos (lo que una persona sabe de un área particular), y las menos accesibles de predecir y luego desarrollar, como el autoconocimiento (la manera en que una persona se ve a sí misma.) , las actitudes, los valores (la imagen que una persona proyecta a otros, lo que refleja que cree como importante de hacer o ser) y la personalidad misma del individuo (un patrón de conducta habitual).

Sin embargo, Alles [5, p. 23] refiere que “el término competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, donde estas pueden tener diferentes características en empresas y/o mercados distintos”. Siguiendo este concepto, entendiendo que en las instituciones dedicadas al sector Salud, llevan a cabo sus funciones en continuo cambio, debido a diversas variables y a diferentes situaciones como la creciente demanda de la población, que difieren unos de otros por su situación tanto demográfica, social y cultural, por lo que cada uno de los componentes del sector salud debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Es decir que la gestión por competencias en una organización del sector salud supone un modelo estratégico, donde se debe priorizar la capacitación constante de las competencias de los responsables de las diferentes estrategias ya que son un factor importante para el logro de las metas establecidas.

C. Las Diferentes Escuelas Psicológicas y los Enfoques por Competencias

El manejo y la implementación de algún enfoque por competencias va a ser designada por la organización atendiendo a sus necesidades y perfiles del puesto del trabajador, a continuación, mostramos tres de los enfoques más utilizados en la gestión por competencias:

1) *Modelo Tipo Conductual*

Este modelo concentra sus recursos en aquellos trabajadores o personas que alcanzan niveles altos de desempeño y que van acordes a lo esperado por una institución u organización, para así poder definirles un puesto en específico. Así, las competencias son fundamentales para el direccionamiento y desarrollo del puesto de trabajo. Según [10, p. 61], este modelo define la competencia como “la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado”. Es decir que está enfocada a los resultados eficientes y sobresalientes que un individuo pueda mostrar en su puesto de trabajo.

Las Competencias identifican capacidades, habilidades y destrezas exitosas ya que, a partir de ellas se procede al desarrollo de la selección de personal para diferentes áreas, en el caso de sector salud para las diferentes estrategias o programas llevadas a cabo por un profesional de salud. Desde este enfoque existen diferentes tipologías según Hay Group [11] las cuales mencionamos a continuación:

Competencias Esenciales: Son competencias que las organizaciones requieren de un trabajador para alcanzar un desempeño adecuado.

Competencias Diferenciadoras: Son las que diferencian los grados de nivel de competencia, diferenciando las superiores del promedio.

Competencias Genéricas: Se aplican a grupos amplios de trabajo, como el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

Competencias Específicas: Son competencias específicas que personal encargado necesita para desarrollarse eficazmente, como la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.

Asimismo, por su parte Spencer y Spencer [8] hacen una selección seis grupos de competencias genéricas:

- Competencias operativas
 - o Encaminado hacia el resultado.
 - o Prevalencia sobre el orden, la calidad y la perfección.
 - o Iniciativa.
 - o Exploración de la información.
- Competencias de cooperación
 - o Benevolencia interpersonal.
 - o Dirección al cliente.
- Competencias de influencia
 - o Persuasión e influencia.
 - o Capacidad organizativa.
 - o Creación de relaciones.
- Competencias directivas
 - o Desarrollo de los otros miembros o trabajadores.
 - o Actitudes diligenciales: asertividad y adecuado uso del poder.
 - o Trabajo en equipo y ayuda cooperativa.
 - o Dirección de grupos.
- Competencias cognitivas
 - o Capacidad reflexiva.
 - o Conocimientos acerca del puesto.
 - o Capacidades técnicas, profesionales y directivas.

- Competencias de eficacia personal

- o Autodominio.
- o Seguridad en sí mismo.
- o Permeabilidad y tolerancia.
- o Actitudes organizativas.

1) Modelo Tipo Funcional

Este modelo tiene por finalidad habitar los procedimientos de formación e instrucción profesional a las necesidades del mercado laboral. Es decir que las empresas o instituciones están en constante interacción con el entorno, ya que la permanencia de estas depende de sus relaciones con el mercado [10].

Este modelo define la competencia como “la capacidad real que posee el individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran la función en concreto” [12, p. 78], es decir aquellas cualidades, capacidades o habilidades que son necesarias en los profesionales para desempeñar una función o tarea de un determinado trabajo, con una eficacia aceptable [13] cumpliendo con éxito las actividades o logros esperados por la empresa o institución organizativa, según estándares definidos por el sector productivo [14], a través de la movilización de recursos (incluyendo tanto aspectos cognitivos como no cognitivos) [15].

Así, los objetivos y funciones de la organización se formulan en base a su relación con el entorno. Por lo que cada trabajador no solo dirige su función en relación con el entorno de la empresa, sino que él también forma parte activa y formal del sistema organizativo [10].

El modelo funcional tiene por finalidad identificar competencias, y analizar las diferentes habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, identificando tanto aquellas características de los trabajadores relevantes para la obtención de un resultado, describiendo de forma real las responsabilidades claves y los fundamentos de la actividad productiva, lo cual permite la movilidad de las funciones hacia realidades laborales semejantes [10].

La Fundación Chile [15], desarrolló un modelo que clasifica las competencias en función a su naturaleza:

- Competencias Básicas: Se dan en el sector educación, y comprende aquellas habilidades que le permitirán al niño el progreso en su ciclo educativo. Por lo que son básicas para el desempeño en cualquier ámbito de desarrollo, ya sea en el personal como en el laboral.
- Competencias de empleabilidad: Son capacidades con las que el trabajador debe contar, para no solo el ingreso a una organización, si no, para el desarrollo, desenvolvimiento y poder así mantenerse en su puesto de trabajo.
- Competencias conductuales: Son competencias de desempeño con alto nivel de logros o destacados, propios de los atributos personales del trabajador.
- Competencias funcionales: son competencias técnicas, requeridas para desarrollar actividades laborales, según los estándares de calidad establecidos por la empresa y/o por el sector productivo. Estas a su vez se dividen en:

- o Específicas: Determinados a diferentes puestos de trabajo u ocupaciones.
- o Transversales: Son importantes para una gran cantidad de ocupaciones o funciones laborales dentro de un sector productivo.

Para la Fundación Chile [15], gran parte de los estilos por competencias laborales cuentan por lo menos con tres elementos los cuales revisaremos a continuación:

•**Métodos de Normalización de las Competencias:** Son reglas que dan cuenta del ejercicio o cumplimiento de una tarea específica, y que están adecuados a los conocimientos, aptitudes, actitudes, que se reconocen a raíz del análisis funcional. Para que estas reglas de competencia sean pertinentes tienen que tomar en cuenta lo siguiente:

- o La capacidad del sujeto para realizar una tarea.
- o La capacidad de autoobservación por el trabajo bien hecho.
- o El ambiente donde el individuo debe poner en práctica su competencia.
- o Las diferentes evidencias, que aseguren que lo que hizo se realizó de manera eficiente.

Ibarra [16] menciona algunas ventajas de la normalización de competencias, para lo cual habría que tomar en cuenta lo siguiente:

- o Englobar los esfuerzos y programas de formación en un solo sistema.
- o Considerar los requisitos de calificación de personas y organizaciones.
- o Entablar una comunicación efectiva entre recursos humanos y las empresas.
- o Dar acceso a los módulos a personas con distintos niveles de formación.

•**Sistema de Evaluación y Certificación de las Competencias:** Este aspecto tiene como finalidad la evaluación de las competencias, para de esta forma hallar evidencias que demuestren si un trabajador posee o no las habilidades establecidas por las normas [17], y de acuerdo con los estándares de las competencias laborales establecidos. Por otro lado, la certificación es la acreditación de la competencia, donde esta acreditación permite evaluar a las personas que aspiran a una determinada competencia, por lo que están facultadas para emitir certificación a la persona que cumplió con los requisitos definidos en la competencia [10].

Ibarra [16], menciona algunas ventajas de la certificación de competencias laborales las cuales serían:

- o Reconocimiento de las capacidades del individuo.
- o Generar mayor acceso a los mercados laborales como para los servicios formales de capacitación.
- o Designación de puesto de trabajo en base a su experiencia certificada.
- o Apoyo a la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- o La reducción de costos en el mercado de trabajo.
- o Facilita la movilidad horizontal y vertical del trabajo.

•**Formación basada en competencias:** Permite mejorar la contratación de los trabajadores, en base a las hojas de vida necesarias para determinar la oferta de capacitación, y la planificación de sistemas formativos. Este aspecto permite vincular la formación recibida en las instituciones educativas, con la formación que se da en la empresa, compartiendo el mismo lenguaje entre quienes preparan al capital humano, como escuelas, universidades o empresas especializadas en capacitación, y quienes lo reciben, como las empresas [10].

3) Modelo Constructivista

Este modelo tiene como premisa el análisis de las relaciones tanto entre grupos como con el entorno, y entre la formación y el empleo, para de esta manera tomar como referencia tanto al trabajador como sus posibilidades y objetivos de trabajo. Es decir que la función de la competencia da una importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades, ya que estas se desarrollan a través de aprendizajes, además, cabe señalar que la participación de los individuos se da en la discusión y comprensión de los problemas, ya que ésta resulta crucial para identificar disfunciones en la organización y poder generar la norma estándar [10].

El modelo constructivista define las competencias como “las habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales profesionales, desde el marco organizacional” [18, p. 20]. Bajo este modelo, tanto la identificación como la descripción de las competencias se realiza al finalizar un proceso de formación para luego verificar y constatar en la acción las diferentes disfunciones que se puedan hallar, para ello, las competencias no deben identificarse antes de la formación para el trabajo. En tal sentido, para laborar con políticas de gestión por competencias, el menester es ofrecer a los trabajadores sistemas formativos en donde sean partícipes activos, haciendo hincapié en la detección de las disfunciones que son causa de la baja productividad en las organizaciones.

En fin, para realizar este proceso se consideran las sugerencias y opiniones del personal empleado, incluyendo a las personas de menor nivel educativo, (muy diferente al enfoque conductista), ya que sólo se logrará la inclusión, si se respetan tanto sus conocimientos, como experiencias y valoraciones [10].

D. La Gestión por Competencias y sus Diferentes Tipos

El tema de la gestión por competencias se ratifica en que el área de recursos humanos tenga por bien integrar, e innovar diferentes políticas que permitan incorporar y seleccionar al personal, capacitándolos para manejarse en ambientes altamente competitivos, para esto es necesario que tanto los gerentes como el área de recursos humanos estén conjuntamente dedicados a ello. Para lograr que los empleados, cuenten con mecanismos que le permitan certificar los conocimientos y las habilidades, mejorando de esta manera sus posibilidades de ascenso o movilidad laboral.

Competencia, es la capacidad que tiene una persona para desarrollar con éxito un trabajo o designación laboral. Por lo que es una cualidad de la persona, propia y particular [13]. Por otro lado, la gestión por competencias es un sistema determinado por la gerencia, con el fin de evaluar, a los trabajadores o empleados o profesionales de un determinado puesto a su cargo, para de esta forma afrontar los nuevos desafíos que impone el medio; impulsando las competencias individuales de acuerdo con las necesidades operativas, para lograr márgenes de éxito superiores al promedio [19].

Las competencias se agrupan de la siguiente forma según [19]:

- Competencias Técnica. Saber hacer y conocer los diferentes saberes necesarios prácticos y teóricos.
- Competencias Cognitivas. El egresado deberá adquirir conocimientos científicos, que le permitirá desarrollar la capacidad de comprensión.
- Competencias Formativas. Saber ser conviviendo, en base a valores, y actitudes profesionales saludables.

A estas competencias se les ha denominado competencias integradas. Sin embargo, Schermerhorn [20] menciona que existen siete tipos de competencias:

- Competencia personal. En esta competencia se incluye, los conocimientos, capacidades y habilidades, así como la evaluación de sus fortalezas y debilidades para dar un equilibrio tanto a su vida personal como laboral.
- Competencia para la comunicación. Esta competencia está conformada por habilidades y capacidades que le permitan a la persona, transmitir e intercambiar información, así como emociones.

- Competencia para la diversidad. Hace referencia a los conocimientos, capacidades y habilidades propias de cada individuo. Esta competencia también conlleva la habilidad para trabajar en equipo de forma efectiva, aun teniendo intereses diferentes.
- Competencia ética. Referente a los conocimientos, habilidades y capacidades que le permitan a la persona incorporar valores y principios éticos, distinguiendo el bien del mal.
- Competencia transcultural. Referente a los conocimientos, habilidades y capacidades que le permiten a la persona reconocer diferencias culturales, siendo la cultura una forma de vivir y expresar diferentes modos de ser.

Para que una cultura exista debe:

- o Ser compartida por un grupo mayoritario o una sociedad.
- o Se debe transmitir de generación en generación.
- o Moldear las concepciones, juicios y comportamientos, así como los sentimientos.
- Competencia en equipos. Competencia encaminada a dirigir grupos, teniendo como base ciertas capacidades y habilidades propias del líder, de tal forma que se logren las metas propuestas por una organización en sí. Las competencias en equipos les permitirán ser efectivo para:
 - o Determinar circunstancias en las que el trabajo en equipo resulta más conveniente.
 - o Participar en el establecimiento de metas claras de desempeño para el equipo.
 - o Liderar actividades designando responsabilidades y tareas del equipo como a nivel individual.
 - o Resolver conflictos tanto personales como aquellos implicados con la tarea entre los miembros del equipo.
 - o Evaluar el desempeño de la persona y del equipo en base a las metas establecidas y así poder accionar ya sean medidas correctivas de ser necesario.
- Competencia para el cambio. Esta competencia da por sentado el hecho de en el reconocimiento de las habilidades y capacidades para así poder transformarlas y/o adaptarlas, teniendo en cuenta lo avances tecnológicos, que se dan hoy en día. Esta adecuación a los cambios tecnológicos puede tener efectos positivos al momento de cumplir con las metas establecidas por la organización, ya que la tecnológica representa una fuerza impulsora para administrar el cambio de forma activa.
- Finalidad de las Competencias

La gestión por competencias tiene por objetivo implementar un nuevo enfoque de dirección, para la gestión de recursos humanos. La gestión por competencias, según Ernst y Young [21], tiene por finalidad alcanzar los siguientes objetivos:

- o Delimitar la estrategia de RRHH con la estrategia general de la compañía. Quienes verdaderamente tienen la llave para lograr los objetivos estratégicos. Este modelo de gestión por competencias ha de entablar un marco de referencias que permita dirigir el desempeño de los trabajadores hacia los objetivos de la compañía.
- o Adecuar a la persona a los puestos de acuerdo con el perfil competencial ya que esto supone para la organización una fuente de información para mejorar la adecuación, y así gestionar las diferencias en términos de necesidades de formación.
- o Crear un nuevo enfoque de dirección en la empresa para administrar los recursos humanos integralmente, de una manera más efectiva en la organización.
- o La generación de un desarrollo de optimización continua en la calidad.
- o La contribución al crecimiento profesional de los empleados como de la organización misma.
- o Permiten tomar decisiones de manera objetiva y con criterios semejantes.

- Competencias Personales

Los causantes que influyen en la determinación de los perfiles, tomando en cuenta las habilidades ya desarrolladas por el trabajador o empleado, la definición del perfil de la persona se puede dar utilizando las siguientes fuentes de información [21]:

- o Evaluación por superiores: Radica en seleccionar información acerca de cada trabajador, evaluando sus entendimientos, capacidades y reacciones, a partir de la entrevista mantenida con el encargado o gerente.

- o Autocuestionarios: Los individuos entrevistados reflejan su propia percepción sobre las competencias por medio un cuestionario de autoevaluación y esta información suele cruzarse con la recibida por los gerentes.

- o Evaluación por terceros (internos o externos): Radica recabar información sobre cada individuo, mediante entrevistas con las personas encargadas de donde sale un informe sobre el nivel de competencias que presenta la persona.

- o Pruebas profesionales: Radica en hacer pruebas que permitan conocer sus habilidades y competencias, y si esta está acorde a la necesidad del puesto.

- o Adecuación persona/puesto: Una vez establecidos los perfiles del puesto y los de la persona, se identifica el nivel de ajuste de la persona identificando los puntos fuertes y débiles de la persona respecto al puesto.

E. Perfil del Puesto en Base a la Dirección de Servicio, Programas y Estrategias en el Sector Salud

La Gestión de Recurso Humanos, ya sean en centro de salud, u hospitales es un asunto difícil de tratar por tratarse de una organización donde laboran diferentes profesionales, si bien es cierto, dedicadas al sector salud, pero cada uno con objetivos y estrategias de trabajo diferentes, debido justamente a su formación profesional. Para ello es necesario que el área de recursos humanos sepa manejar con mucho tino y coherencia al personal a su cargo, por tal es primordial entender las diferentes necesidades de cada área ya sea: medicina, obstetricia, enfermería, psicología, etc. [22].

Para una mejor comprensión sobre los perfiles vemos por conveniente desarrollar las siguientes categorías de los establecimientos de salud [23, p. 8]:

- Primer Nivel de Atención:

Es la puerta de entrada de la población al sistema de salud, en donde se desarrollan principalmente actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos y control de daños a la salud, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, teniendo como eje de intervención las necesidades de salud más frecuentes de la persona, familia y comunidad. El grado de severidad y magnitud de los problemas de salud en este nivel, plantea la atención con una oferta de gran tamaño, y de baja complejidad; además se constituye en el facilitador y coordinador del flujo del usuario dentro del sistema.

- Segundo Nivel de Atención:

En este nivel se complementa la Atención Integral iniciada en el nivel precedente, agregando un grado de mayor especialización tanto en recursos humanos como tecnológicos, brindando un conjunto de servicios de salud dirigidos a solucionar los problemas de las personas referidas del primer nivel de atención o aquellas que por urgencia o emergencia acudan a los establecimientos de salud de este nivel. Además, realiza actividades preventivas promocionales, según corresponda.

- Tercer Nivel de Atención:

Es el nivel de mayor especialización y capacidad resolutoria en cuanto a recursos humanos y tecnológicos dirigidos a la solución de las necesidades de salud que son referidas de los niveles de atención precedentes, así como aquellas personas que acudan a los establecimientos de este nivel por razones de urgencia o emergencia. Además, realiza actividades preventivas promocionales, según corresponda.

Perfil del puesto en el personal de la salud

En este sector se encuentra alrededor de 9 profesionales universitarios que componen el primer nivel de atención, así como el personal técnico que lo complementa.

- Personal de salud

El personal de salud tiene como principal función promover la salud, para ello tienen que estar preparados de tal manera que puedan hacer frente a cualquier eventualidad ya sea enfermedades, accidentes, etc. [24].

Por otro lado, KIOSKEA [25], refiere que el profesional de la salud es la encargada de los cuidados o curas. Donde cada profesional tiene una determinada función para tratar a los pacientes y procurar de la mejor manera su mejoría.

- Valores éticos del profesional de la salud

El valor es cuestión que tiene que ver con la formación y conciencia de distintas sociedades o culturas, que pueden diferir de unas a otras y esta se refleja en la manera como cada individuo a internalizado dichos valores, en un contexto socio histórico, como por ejemplo la moral (que son puntos de vista referenciales) [26], y los principios o normas que de alguna manera determinan la percepción de la persona hacia el entorno sobre lo que está bien o mal [27]. Y esto es que da pie a la formación de la ética profesional, donde dicha formación caerá en contradicción por las diferentes formas de asimilar y entender lo moral, incluso esta difiere mucho en relación con épocas anteriores [28].

Ahora bien, los profesionales de salud no están exentos de estas contradicciones, basta con mencionar el gran dilema que forma a raíz de la “eutanasia” o el “aborto” para que cada uno saliera a defender una postura que va acorde con la ideologías o percepciones de cada individuo sobre lo que es aceptable y lo no aceptable, en tal sentido el profesional de la salud tiene que ser una persona de valores y principios éticos, que solo vena el beneficio del paciente y todas sus decisiones estén en función a generar el bienestar de la persona [28].

Perfil de puesto

Para Mondy y Noe [29], el perfil de puesto es un archivo que tiene dentro las puntuaciones mínimas admisibles que debe poseer una persona para ostentar un cargo o puesto de trabajo. Sin embargo, Chiavenato [7], define el perfil de puesto, como aquellas capacidades que debe contar el postulante o trabajador, para ello el encargado de la selección de personal juntamente con el jefe de área deben definir las cualidades deseadas para poder ocupar un puesto de trabajo Puchol [30]. Donde estas cualidades (esfuerzo, responsabilidad) deben estar relacionadas con lo que se espera del puesto o cargo. Así, Alles [31], menciona que el procedimiento para el análisis del puesto debe cumplir con los siguiente: a) El contenido de un puesto de trabajo (tareas a realizar). b) Los requerimientos específicos que debe reunir una persona. c) El contexto en que las tareas son realizadas, como y cuando debe hacerlas. d) Que personas deben contratarse para esa posición.

Por último, Mondy y Noe [29], refieren que, en el análisis del puesto, se debe tener en cuenta las habilidades, deberes y conocimientos, indispensables para desempeñar un cargo. Asimismo, Puchol [30], menciona que este proceso se determina mediante la observación, es decir de qué manera cumple su función teniendo en cuenta sus capacidades, su responsabilidad, etc. Para determinar el tipo de persona que debería ocuparlo [32].

Características de un profesional de salud para ocupar un cargo, sea un centro de Salud u Hospital

Según LINK-HUMANO [33], los tiempos actuales debido a todos los avances tecnológicos y científicos, el profesional de la salud se ve en la imperiosa necesidad no sólo de actualizarse sino de tener ciertas cualidades y capacidades que le permitan desempeñar mejor su trabajo tales como:

- **Vocación de servicio:** Los profesionales de la salud deben demostrar, ante todo, solidaridad y disposición para brindar su apoyo a los pacientes de forma constante y en toda circunstancia.
- **Paciencia:** Las circunstancias pueden alterar notoriamente el estado de ánimo y comportamiento de los pacientes, por lo que los profesionales de la salud deben estar preparados para mantener la calma ante cualquier situación.
- **Empatía:** un buen profesional debe poder identificarse con sus pacientes para entender sus necesidades. Asimismo, debe demostrar interés por escuchar sus preocupaciones y resolver sus dudas, así como entender a sus familiares.
- **Buena comunicación:** es fundamental, tanto para tratar con pacientes como con sus familiares e incluso con otros profesionales del mismo campo.
- **Humildad:** deben ser capaces de reconocer sus propias limitaciones y tomar la decisión más sabia en beneficio del paciente. Esto implica también saber reconocer los errores de forma oportuna.
- **Ganas de aprender:** los conocimientos en el campo de la salud nunca se acaban. Por ello, los profesionales deben mostrar inquietud por seguir aprendiendo, ya sea a través de libros, seminarios, cursos, etc.
- **Respeto:** la confidencialidad es muy importante. A través de ella, el profesional de la salud demuestra respeto hacia su paciente.
- **Flexibilidad:** los profesionales deben ser de mente abierta y adaptarse a nuevos procesos y descubrimientos.

F. Perfiles del Puesto Para Profesionales de la Salud, Según el Ministerio de Salud

Médico Cirujano

- **Misión del puesto**
Brindar atención médica integral en el campo asistencial en los establecimientos de salud del primer nivel, segundo nivel o tercer nivel de atención que comprende la promoción de hábitos de vida saludable, la prevención de riesgos de enfermedades, así como la recuperación y rehabilitación de la salud.
- **Funciones del puesto**
 - o Brindar atención médica en el campo asistencial de la salud en el establecimiento de salud.
 - o Efectuar intervenciones médicas; preventivas o promocionales o de recuperación de la salud del paciente.
 - o Supervisar la aplicación del tratamiento médico dirigido al paciente de acuerdo con normas y guías de atención estandarizados.
 - o Brindar atención médica integral de las personas, que comprende la promoción de hábitos de vida saludable, la prevención de riesgos de enfermedades, así como la recuperación y rehabilitación de la salud.

Enfermera/o

- **Misión del puesto**
Brindar atención integral de enfermería en el campo asistencial, al individuo, familia y comunidad, que protejan y aseguren su salud en los establecimientos de salud del primer nivel, segundo nivel o tercer nivel de atención.
- **Funciones del puesto**
 - o Brindar atención integral de enfermería en el campo asistencial de la salud en los establecimientos de salud.
 - o Brindar cuidado integral de enfermería basado en el proceso de atención de enfermería, guía técnicas y protocolos de atención.
 - o Desarrollar actividades preventivo-promocionales en el área de su competencia en todos los niveles de atención.
 - o Encomendar actividades de menor complejidad al personal técnico y auxiliar de enfermería bajo su supervisión y responsabilidad.

Biólogo/a

- Misión del puesto

Brindar atención en el campo asistencial de la Biología, estudios e investigaciones en agentes biológicos, material y muestras biológicas y derivados de origen humano o ambiental de incidencia o determinantes para la salud humana individual o colectiva y salud ambiental, control de calidad y bioseguridad en establecimientos de salud de primer, segundo y tercer nivel.

- Funciones del puesto

- o Realizar análisis biofísicos, bioquímicos, hematológicos, citológicos, histológicos, microbiológicos, parasitológicos, inmunobiológicos, genéticos, moleculares y biomoleculares en agentes biológicos, material y muestras biológicas de origen humano y ambiental en el ámbito de su competencia, para la salud humana y ambiental.

- o Participar en estudios, análisis epidemiológicos relacionados con la salud humana individual o colectiva, higiene y calidad ambiental y equipos multidisciplinarios.

- o Efectuar el análisis, control biológico y/o biorremediación biológica de las aguas, suelo, aire y evaluar riesgos biológicos derivados de la actividad industrial, desarrollo urbano, comercial u otros a fin de prevenir daños a la salud humana y salud ambiental.

- o Elaborar Informes de las pruebas realizadas en los laboratorios, de ensayos de agentes biológicos, de muestras biológicas de origen humano y derivados y de muestras ambientales de acuerdo con el requerimiento.

Obstetra

- Misión del puesto

Brindar atención integral en el campo asistencial a la mujer y gestante por problemas fisiológicos y patológicos de salud individual y colectiva en el ámbito de su competencia profesional en el primer, segundo o tercer nivel de atención.

- Funciones del puesto

- o Brindar atención en el campo asistencial a la mujer en sus diferentes etapas de vida.

- o Ejercer funciones en los diferentes niveles asistenciales, que estén de acuerdo con su perfil profesional y según las facultades que le confiere la normatividad legal vigente.

- o Formar parte del equipo multidisciplinario para la realización de actividades preventivo-promocionales en el campo de su competencia.

- o Brindar asesoría y consejería a los usuarios en el campo de su competencia.

Nutricionista

- Misión del puesto

Brindar atención en el campo asistencial de la nutrición y otras especificaciones de la alimentación, a fin de cubrir las necesidades nutricionales de los pacientes, en establecimientos de salud del primer, segundo o tercer nivel de atención.

- Funciones del puesto

- o Efectuar orientación y consejería nutricional de acuerdo con los resultados de los hallazgos clínicos a pacientes en riesgo para mejorar su salud.

- o Efectuar sesiones demostrativas y sesiones educativas en alimentación y nutrición al individuo, familia y comunidad para mejorar la salud de la población

- o Participar juntamente con equipos interdisciplinarios de alimentación, nutrición y salud, en la solución de la problemática sanitarias nutricional, alimenticia y dietética del hombre, la familia y la comunidad.

- o Supervisar y brindar asistencia técnica del trabajo de las actividades de nutrición a los responsables de nutrición de los establecimientos de salud

Odontólogo

- Misión del puesto

Brindar atención en el campo asistencial de la odontología, mediante la ejecución de procedimientos odontológicos, para la mejora de la salud bucal de la persona, familia y comunidad en el primer, segundo o tercer nivel de atención.

- Funciones del puesto:

- o Ejecutar actividades odontológicas recuperativas básicas y en los casos que requiera con la ayuda diagnóstica correspondiente, dirigidas a la atención de pacientes de acuerdo con las guías de atención establecidas.

- o Realizar acciones de promoción de la salud y prevención de las enfermedades bucales para el cuidado de la salud de los usuarios

- o Examinar e indicar procedimientos odontológicos para diagnosticar y prescribir tratamientos.

- o Ejecutar orientación y consejería en salud bucal al paciente, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.

Psicólogo/a

- Misión del puesto

Brindar atención en el campo asistencial de la psicología a pacientes de acuerdo con las guías y protocolos establecidos, con la finalidad de lograr la recuperación de la persona, familia y comunidad.

- Funciones del puesto

- o Realizar la evaluación, diagnóstico, tratamiento e intervención psicológica, aplicando e interpretando pruebas de evaluación psicológica, para la recuperación y rehabilitación de la salud mental del paciente.

- o Realizar la administración, evaluación y control de las terapias psicológicas que se efectúan en las distintas áreas especializadas del ejercicio profesional.

- o Elaborar y aplicar guías y programas psicoterapéuticos para la atención del paciente y su entorno familiar.

- o Participar en actividades desarrollo humano dirigida a lograr mejores niveles de vida y bienestar general.

Químico Farmacéutico

- Misión del puesto

Brindar atención en el campo asistencial del Químico farmacéutico, efectuando la selección, programación, dispensación y control de medicamentos, insumos y drogas de uso clínico o quirúrgico, en establecimientos de salud del primer, segundo o tercer nivel de atención.

- Funciones del puesto

- o Programar y controlar la ejecución de análisis químico-farmacéuticos de diversos productos de la especialidad.

- o Ejecutar las actividades del área de farmacia y del sistema de suministro de medicamentos y afines.

- o Dispensar productos farmacéuticos y afines.

- o Supervisar y controlar la venta y distribución y mantenimiento del stock de productos farmacéuticos.

Por lo tanto, la elaboración de competencias para los profesionales de la salud está debidamente fundamentado de acuerdo con el sistema de educación en salud para comprender sus funciones que desarrollan a nivel educativo, preventivo y de tratamiento hacia la comunidad para mejorar sus estilos de vida saludable.

CONCLUSIONES

La propuesta de implementación de gestión por competencias y el perfil de exigencias del puesto, traen un análisis comparativo categórico, existiendo diferencias porcentuales donde la responsabilidad por programa presenta mayor significancia que la responsabilidad de servicio y la responsabilidad de estrategia, encontrando en un segundo plano un reducido porcentaje en el nivel alto de Gestión por competencias, dado que dichos factores condicionan, que el nivel de desempeño laboral no sea el adecuado.

Fortalecer las competencias de los profesionales a través de una adecuada educación en salud, mejora todo servicio con el objetivo de transferir los conocimientos para potenciar el saber y saber hacer, desarrollando conductas para mantener la salud de la persona, la familia y la comunidad, logrando incrementar estilos de vida saludables.

Se ha determinado, que no se prioriza la atención integral, por tanto no se privilegia la promoción y prevención de los sectores más vulnerables: mujer gestante, niño y adultos mayores; no se ha llegado a implementar y mantener la infraestructura y equipamiento de los Establecimientos de Salud; existe un presupuesto limitado para promover el desarrollo del potencial humano del personal, ni consolida una cultura organizacional; no se desarrolla estrategias creativas e innovadoras para incrementar las coberturas, con énfasis en grupos vulnerables; además, no se fortalece el suministro de medicamentos bajo el criterio de uso racional. Todos estos problemas llevan a considerar que los establecimientos de salud del sector no garantizan la atención integral de los servicios de salud y la accesibilidad de toda la población.

Por lo tanto, se desprende que los responsables de la dirección y gestión no fomentan la participación de la comunidad en la conservación de la salud, no promueven la nutrición adecuada de la población a través de la alimentación complementaria y la vigilancia nutricional; no fomentan conductas y estilos de vida saludables y tampoco previenen, controlan ni tratan las enfermedades transmisibles, no transmisibles y el control epidemiológico, debiendo fortalecer la parte educativa en los profesionales y la comunidad.

Finalmente, cuando el responsable que ocupa el puesto de servicio, estrategia o programa, conoce las competencias necesarias para desempeñar su puesto y sabe exactamente lo que se espera de él, se facilitan los procesos y mejora el servicio, por ello, al momento de llegar la evaluación de desempeño, este será adecuado, porque se sustenta en un enfoque de educación en salud.

REFERENCIAS

- [1] Y. Alemán Vilca, «Modelo de gestión por competencias en función al perfil de exigencias del puesto en el manejo administrativo de dirección de los responsables de servicio, programas y estrategias en el sector salud: caso red de Salud Arequipa Caylloma – Urbano, 2017,» Arequipa, 2017.
- [2] J. M. Hernández-Sarmiento, L. I. Jaramillo-Jaramillo, J. D. Villegas-Alzate, L. F. Álvarez-Hernández, M. D. Roldan-Tabares y C. Ruiz-Mejía, «La educación en salud como una importante estrategia de promoción y prevención,» Archivos de Medicina, vol. 20, n° 2, pp. 490-504, 2020.
- [3] F. Canales, Metodología de la investigación, México DF: Edit. Limusa S.A., 2004.
- [4] G. Pino, Metodología de la Investigación, Lima: San Marcos, 2006.
- [5] M. Alles, Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias, Buenos Aires: Granica , 2000.
- [6] M. Alles, Desempeño por competencias: Evaluación 360°, Buenos Aires: Gránica, 2002.
- [7] I. Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Santa Fé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S.A. , 2007.
- [8] L. Spencer y S. Spencer, «Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, New York,» Journal of Human Resource and Sustainability Studies, vol. 4, n° 4, 1993.
- [9] C. Levy-Leboyer, Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas, España: Editorial Gestión, 1997.

- [10] L. Mertens, Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos, Montevideo: CINTERFORD, 1996.
- [11] HayGroup, Las Competencias clave para una gestión integrada de recursos humanos, España: Ediciones Deusto S.A., 1996.
- [12] H. Maisselot, «Competencias Laborales y Proceso de certificación Ocupacional,» Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, vol. 149, pp. 73-94, 2005.
- [13] E. Martínez y F. Martínez, Capacitación por Competencias. Principios y Métodos, Santiago de Chile, 2009.
- [14] Chilecalifica, Competencias Laborales en el Marco del Sistema de Formación Permanente, Santiago de Chile, 2005.
- [15] Fundación Chile, Competencias Laborales para Chile 1999-2004, Santiago de Chile: Recrea Ltda., 2004.
- [16] A. Ibarra, «México: sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. certificación de competencia laboral. Objetivos, características, estrategia de operación y beneficios,» México DF, 1997.
- [17] CINTERFOR , Competencia Laboral: Conceptos básicos de competencias laborales, Montevideo: CINTERFOR , 2000.
- [18] S. Tobón, Formación basada en competencias, Bogotá: Ecoe Ediciones, 2006.
- [19] M. Alles, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, Buenos Aires: Granica, 2007.
- [20] H. Schermerhorn, Comportamiento Organizacional, México DF: Mc Graw Hill, 2004.
- [21] E. & Young, «Manual de directorio de recursos humanos: gestión por competencias,» Wordpress, 1998.
- [22] D. Olórtégui, «Administración de Recursos Humanos en Clínicas y Hospitales,» Gestipolis, 2008.
- [23] MINSA , «Norma técnica de salud "categorías de establecimientos del sector salud",» Lima, 2012.
- [24] Organización Mundial de la Salud, «Temas de salud: Personal sanitario.,» Who, 2017.
- [25] KIOSKEA , «Profesional de la salud,» Lima, 2014.
- [26] N. Chacón, La formación de valores morales, La Habana: Editorial Academia, 1999.
- [27] N. Chacón, Ética y Sociedad, La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, 2006.
- [28] D. González, M. Rodríguez y N. Imbert, Psicología Educativa, La Habana: Pueblo y Educación, 2004.
- [29] R. Mondy y R. Noe, Administración de Recursos Humanos, México DF: Pearson Educación, 2005.
- [30] L. Puchol, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 2007.
- [31] M. Alles, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias, Buenos Aires: Ediciones Granica, 2006.
- [32] I. Chiavenato, Gestión del Talento Humano, México DF: McGraw-Hill Interamericana, S.A., 2009.
- [33] LINK-HUMANO, «Ocho características de un profesional de la salud,» Lima, 2016.

CAPÍTULO 3

La tecnología y el estilo de comunicación en la enseñanza actual



CAPÍTULO 3

La tecnología y el estilo de comunicación en la enseñanza actual

Aceptado el: 30-06-2023

Autores



Rudy Jonathan Párraga Solórzano

Licenciado en Ciencias de la Educación mención inglés, italiano y español con un Master en Enseñanza de Inglés de como lengua Extranjera
<https://orcid.org/0000-0003-3155-4826>
rparraga@upse.edu.ec
Universidad Estatal Península de Santa Elena



Mayra Antonieta Morán Aguilar

Licenciada en Ciencias de la Educación mención Educación Parvularia
<https://orcid.org/0009-0006-0613-9726>
antonieta.moran@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Isidoro Barriga



Jorge Andrés Fernández Sánchez

Médico cirujano, titulado en la Universidad Técnica de Manabí
<https://orcid.org/0009-0004-4037-8478>
dr_jorgefernandez@aoutlook.com
Puesto de Salud ProMedical360. Portoviejo



Jesús Dalinda Guaranda Loor

Licenciada en Educación, Especialidad Educación Parvularia
<https://orcid.org/0009-0004-6277-3073>
dalindaguaranda66@gmail.com
Unidad Educativa Fiscal Cecilia Velásquez Murillo



Rosa Elvira Guaranda Soledispa

Licenciada en Educación, Especialidad Educación Parvularia
<https://orcid.org/0000-0002-7051-5494>
rosyguasol@hotmail.com
Unidad Educativa Fiscal Ocho de Enero



Sandra Elizabeth Zambrano Macías

Licenciada en Educación Básica
<https://orcid.org/0000-0002-2355-7421>
samiramaryz86@outlook.com
Centro de Educación Inicial 2 de Agosto

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la tecnología es una herramienta que permite la transformación de la educación en todos los aspectos. El uso tecnológico dentro de la enseñanza ha permitido que los docentes y alumnos aprendan con mayor rapidez los temas presentados, utilizando nuevas metodologías inherentes a la necesidad de enseñanza-aprendizaje actual. En las instituciones educativas desde la etapa inicial, se puede apreciar el acceso permanente a la información en línea, tanto los docentes como estudiantes pueden acceder constantemente a videos demostrativos en sitios web, aplicaciones creadas en plataformas de aprendizajes que contienen una gran gama de posibilidades educativas para distintas edades, este tipo de plataformas es utilizada desde casa para tareas y otras actividades de aprendizaje constante.

Actualmente, en ciertas instituciones se puede apreciar hasta pizarras digitales, donde los estudiantes tienen la posibilidad de acceder en todo momento a las plataformas y verificar información actual según sea la necesidad educativa del momento. Los maestros involucran este tipo de artefactos como mecanismos actuales tecnológicos, donde el aprendizaje es inmediato y las herramientas están siempre a la mano. Por lo que se puede considerar que se realiza un aprendizaje personalizado con los recursos necesarios para el desarrollo de la habilidad educativa, considerando los estilos de aprendizaje que se han considerado desde el inicio de cada año educativo.

Desde los primeros años de vida, las personas están siendo partícipes de la tecnología y la comunicación; en cualquier parte del mundo se puede apreciar a un niño de cualquier nivel social, utilizando un celular, una tablet u otro aparato tecnológico, el cual le permite conocer nuevos aspectos de la vida, y a la vez auto-educarse en temas de preferencia mejorando la comunicación, en un mundo cada vez más digitalizado, que transforma la enseñanza y la forma de aprender, obteniendo nuevas oportunidades y desafíos para lograr mejorar la calidad educativa de todos los estudiantes desde los primeros estudios del ser humano.

Además, la comunicación educativa se ha fortalecido gracias a las herramientas digitales. Las plataformas de aprendizaje en línea, han logrado beneficiar el proceso educativo; los sistemas de gestión del aprendizaje y las redes sociales educativas también han facilitado la comunicación y la colaboración entre estudiantes, profesores, padres de familia y sociedad. Es así que los estudiantes actuales pueden participar en foros de discusión, realizar proyectos colaborativos y recibir retroalimentación instantánea de sus maestros en cualquier parte del mundo, solo con una conexión a la web, promoviendo una mayor interacción y participación, así como el desarrollo de habilidades de comunicación y trabajo en equipo, fundamentales para el mundo laboral actual.

El uso de la tecnología en la educación, trae consigo desafíos en el proceso de enseñanza-aprendizaje pues no todos los estudiantes ni todas las instituciones educativas tienen acceso constante a internet o dispositivos digitales que permitan la educación digital exitosamente. Para esto es fundamental revisar las políticas públicas de los Estados a fin de promover proyectos de inclusión digital, que permitan garantizar un acceso equitativo a la tecnología por parte de los estudiantes en todos los niveles de educación.

Al hablar de tecnología educativa, también se debe tener en cuenta la capacitación que han recibido los docentes en el uso de las nuevas tecnologías como herramienta en la educación constante. Los docentes requieren de una formación integral del uso de la tecnología de manera efectiva dentro de sus prácticas pedagógicas, lo que genere el desarrollo de las habilidades de los docentes y por ende de los estudiantes que reciben una formación cabal, a través de un personal especializado que aporte beneficios a la educación y fortalezca las áreas de mayor necesidad educativa en cada aspecto de la educación.

La conexión entre la comunicación y la enseñanza constituye un área de investigación necesaria y útil que aún no ha sido atendida adecuadamente. Fueron los comunicadores, científicos de la famosa instrucción, quienes rápidamente hicieron notar la importancia de esta interrelación [1]. En cualquier caso, es a partir de la década de los ochenta cuando ambos términos comienzan a vislumbrarse como resolutivos, indistinguibles, dependientes el uno del otro.

En tal caso los docentes actuales es necesario utilizar la comunicación en las condiciones de enseñanza como un dispositivo seguro y viable; por lo tanto, debe organizarse cuidadosamente y aplicarse mediante técnicas que generen resultados positivos [2]. Sin embargo, la correcta ejecución siempre depende de la mejora de una estrecha colaboración entre alumnos y educadores. En base a investigaciones realizadas por los autores en diversos momentos, han determinado que unas de las preocupaciones constantes existentes en los centros de enseñanza iniciales hasta la formación profesional, es el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio de cada periodo, por lo que se buscan continuamente sistemas que sean prácticos para lograr estos objetivos.

II. DESARROLLO

Muchas investigaciones se han desarrollado en base a la comunicación educativa y el uso de la tecnología dentro del proceso educativo actual. Por tanto es mucho sobre lo que se ha escrito sobre la comunicación desde su nacimiento como campo de conocimiento especializado, pero particularmente, sobre temas de investigación como la comunicación educativa, los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de información y comunicación. Sin embargo, hay una brecha enorme con aquello que se ha escrito sobre sus orígenes históricos, culturales y científicos que se encuentran caracterizados como campo de estudio, pero, existe gran deficiencia del análisis sobre su concepción epistemológica, sobre su dimensión conceptual y sobre todo aquello que permita imaginar a la comunicación como una disciplina educativa y científica.

Todas las personas usan el lenguaje como una acción inherente a su razón de ser, que en muchas ocasiones pasa en transparencia sin ser conscientes de él. Mediante el uso de la palabra el ser humano piensa, se comunica, reflexiona, nos expresamos y opina. Es a través de las conversaciones que se relaciona con otros individuos, forma equipos, organizaciones, sociedades, proyectos, entre otros. De acuerdo con la calidad de conversación con alguien es la calidad de relación que tendrá con esa persona. Es mediante las conversaciones que se pueden coordinar acciones [3]. Aprender a comunicarse, a escuchar al otro, a diseñar conversaciones, es una habilidad cada vez más necesaria, tanto a nivel personal como profesional.

De acuerdo con lo expuesto, se considera que en toda comunicación están presentes una serie de aspectos sin los cuales no se desarrollaría este proceso tan complejo. Hablar no es suficiente, es necesario ir más allá, trascender el muro de lo superficial [4]. No se basa solo en la transmisión de información, sino de expresar criterios, ideas, sentimientos, emociones u opiniones tanto del emisor como del receptor. Por tal motivo, para que se logre la comunicación entre dos personas, tiene que existir un intercambio mutuo, un interés entre ambos por el tema tratado [5].

a. La comunicación como fuente de desarrollo personal

La comunicación es un proceso necesario, aunque complejo, está emerge como campo académico desde el siglo XX, en un escenario histórico marcado por la reorganización e institucionalización de los conocimientos existentes, pero logrando gran reconocimiento por la importancia que reviste. Reconocida como una práctica específica, por su organización como espacio académico orientado a entender y definir sus límites, así como por la tendencia orientada hacia la interdisciplinariedad [6].

Toda teoría usada para sustentar la comunicación tiene un componente ontológico, epistemológico, praxeológico y axiológico, por tanto, debe tener un objeto que da sentido de su explicación, una forma explicativa, una metodología para relacionar la evidencia con las afirmaciones que se hagan de ella [7]. De esa manera, de un conjunto de prácticas para la producción de conocimiento se pasa a derivar la reproducción de afirmaciones aceptables, acuerdos en la construcción de sistemas conceptuales, organizados en marcos jerárquicos que se aceptan sin problemas [8].

Desde este punto de vista, se puede suponer que muchos de los problemas presentados en el ámbito de la comunicación son en realidad el resultado de la forma en que se ha venido describiendo. Por lo tanto, la historia de la comunicación, tiene su origen en una narrativa que reconstruye hechos del pasado [9]. En ese sentido, cuando se habla de comunicación, se hace necesaria una revisión crítica del papel de la investigación de la comunicación. Por lo tanto, con el transcurrir del tiempo se ha tratado de cambiar la ruta de la narratividad de la comunicación para poder pasar a la conceptualización de la comunicación propiamente o de las teorías de la comunicación [6].

La comunicación representa un factor de suma importancia para todas las personas, cabe destacar que, en la educación el docente cumple muchas otras funciones dentro del colegio, pero no debe olvidar que es un sujeto que participa directamente en la formación de las nuevas generaciones, su misión es fundamental porque gracias a su función es posible la evolución de la sociedad [3]. En ese sentido, se entiende a la comunicación como un proceso mediante el cual dos o más individuos intercambian ideas, saberes, sentimientos y emociones. Este intercambio se realiza mediante símbolos, señales y signos [10].

Otros elementos que completan el proceso comunicativo es la codificación definida como el grupo de símbolos que están bien conformados y van dirigidos a quién recibe el mensaje [11]. Asimismo, se tiene el contexto donde están incluidos varios elementos como el psicológico, el físico y el sociológico que integran el espacio donde se desarrolla la acción comunicativa [12]. También se tiene el canal entendido como el agente donde se trasladan los mensajes, es representado por varias maneras en que se codifica un mensaje [13].

En este sentido, la comunicación ha sido un proceso indispensable para el desarrollo de los seres humanos, por lo que se necesitan dos o más personas para poder intercambiar información, experiencias, opiniones y puntos de vista de los involucrados para alcanzar los acuerdos entre dos o más personas [14]. La comunicación educativa inicia con la observación de las diversas situaciones comunicativas que se dan en el salón. Es bien reconocido que en la actualidad gran parte de la producción existente sobre la comunicación educativa se enfoca en el uso de medios digitales y tecnologías en el aula, estudia su influencia o posibilidades de uso, lo que hace que la reflexión sobre la interacción en entornos educativos presente un gran potencial. Su relevancia se destaca cuando permite precisar los cambios más concretos e inmediatos de la experiencia educativa [15].

Los principales tipos de comunicación son la comunicación verbal u oral, la comunicación no verbal y la comunicación escrita. En la comunicación oral, se destacan el habla y la competencia comunicativa las cuales determinan cuándo y cómo hablar dependiendo del tema, del comunicador, del contexto, del momento [16]. En la actualidad es fundamental dominar las técnicas de una buena conversación, ya sea interpersonal o intergrupala, regular o específica. Por tal motivo, el cuidado y cultivo de la expresión verbal requiere mucha dedicación y gran atención, debido a que un buen docente debe ser siempre, un modelo integral, que guíe con su ejemplo, patrones de moral, ética y conducta, que son fundamentales en el área lingüística [17].

En cuanto a la comunicación no verbal, está caracterizada por los movimientos faciales y corporales que un individuo adopta de manera inconsciente durante el desarrollo del proceso comunicativo [18]. Es decir, hace referencia al intercambio de opiniones y emociones que no se expresan con palabras sino con señales sin articulación, con kinestésica o expresiones del rostro y por medio de estructuras culturales, artísticas y espaciales. Pertenecen a este tipo de comunicación la forma de hablar, el movimiento de las partes del cuerpo, la gesticulación; el control del tono, el volumen, la velocidad y la calidad de la voz; y como se hacen los movimientos de todas las partes de la cara [17].

La comunicación escrita ha sido adoptada como el código de comunicación de la sociedad, convertida en una herramienta para el crecimiento cognitivo, científico y tecnológico. En ese sentido se le define como la representación gráfica de los signos aprendidos en el hogar y la escuela. Si en las comunidades no se garantiza el uso adecuado de esta herramienta, se repercute negativamente sobre la eficiencia de la educación y sobre la eficiencia y efectividad, así como en los elementos civilizadores y el desempeño cultural y cívico de la población. Es decir, puede incidir directamente en la formación de un estudiante [19].

La comunicación tecnológica es una mezcla de las comunicaciones, puesto que se requiere pasar por las anteriores para luego aplicar una comunicación digital, que se requiere verbal y escrita a fin de que pueda complementar y servir como una herramienta en el ámbito educativo. Las personas que utilizan este tipo de comunicación virtual, obtienen experiencias interactivas y personalizadas a través de la gran cantidad de información que se puede obtener y prácticas no solo con compañeros del sector, sino a nivel mundial.

El proceso comunicacional en el aula ocupa una posición de interacciones diarias como el aprendizaje, dando lugar para que los estudiantes comprendan el mensaje del docente mediante la enseñanza [20]. Los alumnos confiarán en su profesor a medida que este los motive, los invite a participar y practique la empatía con ellos, para poder llevar a cabo su labor formadora.

La comunicación es un tema que se debe explicar y aplicar en las instituciones educativas. En ciertos casos hay factores de medios de comunicación como emisoras, noticieros, entre otros; pero nunca profundizan sobre la necesidad comunicativa dentro de los procesos de aprendizaje y la creación de vínculos sociales; pasa desapercibida y se acaba convirtiendo en lenguaje normal sin hacer énfasis en él [21]. Pensar en los procesos comunicativos es un acto complejo para los alumnos, y atender a situaciones comunitarias, educativas o familiares, que en la mayoría pueden mejorarse a través de sencillos cambios en el estilo comunicativo. Sin embargo, es el docente quién debe marcar la pauta, definir la forma de cómo se comunica, fortalecer su estilo comunicativo porque siempre estará incidiendo en la formación de sus alumnos.

La comunicación es un acto imprescindible que marca el desarrollo de una sociedad porque todos necesitan expresarse y ser escuchados. La educación ayuda a moldear conocimientos que a la postre servirán como agente de transformación social. En ese menester de considerar la educación como un evento comunicativo han surgido diversas formas de investigación con diferentes grados de desarrollo. Por tal efecto es importante desarrollar en las personas habilidades comunicativas que formen parte de una buena comunicación eficaz, esta habilidad se basa en la capacidad, aptitud y actitud que logra desarrollar un persona a lo largo de su vida educativa [22]. Estas habilidades están subdivididas en:

- La habilidad de expresión. Esta permite exteriorizar los sentimientos o ideas de una persona al momento de recibir o querer emitir un mensaje, esta habilidad incluye varios elementos que la caracterizan de forma generalizada como es la claridad en el lenguaje, la misma que posibilita la presentación un mensaje asequible considerando el nivel de comprensión del receptor y del emisor. La fluidez verbal es otro elemento que implica el no hacer interrupciones innecesarias en un discurso o una conversación. La originalidad en el lenguaje verbal, es considerada una de la expresiones con un vocabulario suficientemente amplio para emitir un dialogo haciendo conocer un tema específico de la manera más oportuna posible.

Las ejemplificaciones en diferentes situaciones, puede ser un punto a favor de la persona que expone el tema, se vincula una experiencia que haga sentir conexión o mayor entendimiento del tema a tratar. La argumentación se considera en esta habilidad como una posibilidad de brindar la misma información pero de diferentes formas o maneras, a fin de que el receptor pueda analizar desde diferentes ángulos. La síntesis, es un elemento de gran importancia, puesto que permite resumir de forma directa el mensaje ofrecido, a fin de que las personas puedan centrar su atención al tema tratado de forma directa. Finalmente, se considera la formación de preguntas de diferentes tipo, según sea el propósito de la comunicación, esto se realiza con el objetivo de poder evaluar el nivel de comprensión de los receptores explorando los juicios personales que se han hecho sobre el tema tratado, en base a esto se puede direccionar la conversación y reforzar temas que aún no han quedado claro o con poco nivel de entendimiento [22].

El contacto visual con el receptor, es un elemento indispensable, en especial con aquellos que no han podido captar con facilidad el mensaje proporcionado a fin de realizar una comunicación más sincera y direccionada a la persona que requiere la información. La expresión de sentimientos coherentes, en una forma de expresión que a más de palabras involucra gestos que den a conocer lo que se desea expresar de forma amigable según sea la necesidad comunicativa. Finalmente se encuentra el elemento de uso de recursos gestuales de apoyo a lo expresado, en él se involucra los movimientos de manos, la postura de la persona que emite el mensaje y los movimientos faciales que este pueda tener en base a cada una de las expresiones que está dando a conocer.

En el ámbito educativo, estos elementos son de gran ayuda, puesto que los estudiante comprende mejor los temas si se aplican satisfactoriamente estos elementos que incluyen en el dialogo entre los docentes y estudiantes, a fin de que el docente pueda ser un emisor aceptable para todos los receptores de forma agradable ya la vez los estudiantes puedan comprender rápidamente el tema tratado y ser evaluados satisfactoriamente en cualquier momento en base a lo aprendido en cada clase [22].

·Habilidades para la observación. Esta habilidad está dada por la posibilidad de orientarse en la situación de comunicación mediante cualquier indicador conductual del interlocutor, actuando como receptor [23]. Este tipo de habilidad presenta elementos esenciales para su desarrollo, tal como es la escucha atenta, que implica una percepción bastante exacta de lo que dice o hace el otro durante la situación de comunicación y asumido como mensaje. Otro elemento es la percepción de los estados de ánimo y sentimientos de receptor, pudiendo ser capaz de captar su disposición o no a la comunicación, actitudes favorables o de rechazo, estados emocionales, índices de cansancio, aburrimiento, interés, a partir de signos no verbales fundamentalmente.

De tal forma la observación puede ser clasificada en pasiva, reactiva y activa. La pasiva se realiza al momento de observar a la persona emisora y la estimulación que este proporciona. La reactiva se desarrolla al momento de observar lo conocido, en este caso puede ser el mismo salón de clase por cuanto ya cuenta con materiales físicos y en ciertos casos hasta virtuales para mejorar su comprensión en cada tema tratado. La activa se evidencia con la observación educada estableciendo que es más sintética, lúcida e inteligente a fin de poderla lograr efectivamente.

Otro elemento es la dimensión práctica y ética, la misma que consiste en captar las mejores opciones o alternativas de acción en general, los individuos que compiten (en cualquier área) afinan y desarrollan esta capacidad para percibir movimientos, cambios y resultados. La experiencia, la inteligencia, el sentido común y las estrategias no podrían aprovecharse si no recibiéramos cuál es la alternativa de acción más satisfactoria [23].

La dimensión nueva y la dimensión estética es un elemento de la habilidad de observación que aplica al captar las perspectivas diferentes y con mayor cantidad de matices. Si tenemos la capacidad de observar desde más perspectivas no es tan difícil producir ideas nuevas. Si sabemos cómo estimular la observación es posible alcanzar las combinaciones más originales y una estética más atractiva o aceptable.

Otra dimensión es la reflexiva y la dimensión metódica, la misma que mantienen una intención aplicada en captar las mejores razones, motivos y justificaciones para las alternativas disponibles, posibles y adoptadas. Elegir entre las mejores: estrategias, técnicas, métodos, procedimientos, instrumentos, herramientas, fórmulas que percibamos y podamos planteamos con la intención de observar con más potencia y precisión.

Finalmente se considera el elemento de dimensión del poder o la dimensión de la magnitud, que interactúa con la aplicada para lograr un mayor desarrollo de la capacidad general de observación y alcanzar la mayor habilidad que nos sea posible para percibir conscientemente. Observar más y con más profundidad. Es la búsqueda de más lucidez e inteligencia en la observación. Ha de abarcar la observación de lo concreto tanto como de lo abstracto.

·Habilidad para la relación empática. Esta es la capacidad que tienen las personas de poder conectarse emocionalmente con otros individuos; esta habilidad está dada por la posibilidad de lograr un verdadero acercamiento humano [24]. Esta habilidad consta de varios elementos como la personalidad en la relación, la misma que evidencia en el nivel de conocimiento que se tiene del otro, la información a utilizar durante la comunicación y el tipo de reglas que se emplearán durante el intercambio. Otro elemento es la participación del receptor, la misma que brinda estimulación y retroalimentación adecuada a fin de poder mantener un comportamiento democrático y no impositivo, aceptación de ideas, no interrupción del discurso del otro, promover la creatividad, entre otros [14].

El acercamiento afectivo es un elemento necesario para manifestar la expresión de una actitud de aceptación, de apoyo y dar posibilidad de expresión de vivencias. La empatía es fundamental en todo proceso de relaciones sociales y de comunicación, creemos que en la institución todos los docentes deben comprometerse con las aspiraciones y problemáticas de los miembros de la organización, para entender sus sentimientos ante los aciertos y fracasos.

Estas habilidades son consideradas fundamentales en el desarrollo de la comunicación para las personas desde sus primeros años de vida, puesto que es necesario fomentar en todo sentido el buen manejo comunicativo y la fluidez de palabras que adquiere cada individuo durante su proceso educativo.

b. El rol del docente en el desarrollo de la comunicación actual

Actualmente el docente mantiene un nuevo rol en sentido de su responsabilidad de actuar como mediador entre el estudiante y la compleja red informativa que sobre él confluyen; tales sugerencias en realidad se apoyan en la Teoría de la Comunicación, que junto con la Teoría de Sistemas y las Teorías Cognoscitivas del Aprendizaje, constituyen uno de los pilares fundamentales de la nueva concepción de la tecnología educativa [8].

Cuando se habla se pone en uso diferentes elementos del cuerpo humano que dan como resultado un sonido. La voz es producto del aire expulsado por los órganos respiratorios que al pasar por la laringe hace vibrar las cuerdas vocales y emite el sonido de la voz. Cuando un docente pierde parcialmente el tono de su voz lo más probable es que le falte oxígeno. Esa situación es producto de aspectos emocionales. Lo mejor es tomar el control, aspirar y buscar la forma de relajarse.

La función del docente es fundamental para que pueda ser escuchado por todos los estudiantes, para tener control del grupo debe usar un tono de voz claro y adecuado, que vaya acompañado de un mensaje preciso y comprensible para que los alumnos atiendan su clase, de lo contrario, será difícil que pueda desarrollar las actividades planificadas. En el proceso educativo, la comunicación de los profesores es imprescindible, por lo que debe tener un buen control de la voz durante la interacción con los estudiantes. En ese sentido, debe normalizar el ritmo respiratorio unido al dominio de otros órganos que participan en la respiración, por el contrario, el docente puede caer en malos hábitos como hablar entre los dientes, mantener los labios poco abiertos o producir sonidos imprecisos [20].

La finalidad de la interacción docente-alumno es la apropiación por parte de este del saber o del conocimiento que posee el docente en relación con una disciplina natural, que adapta la interacción a los diferentes ámbitos de escolaridad. La interacción del profesor con los alumnos se manifiesta mediante el intercambio de dos experiencias distintas, es decir, un diálogo, una interlocución, o una continua interpelación entre los portadores de la relación educativa [25].

En el aula, es el docente quién debe dar inicio al diálogo, ya que conoce el tema y el discurso del estudiante. Además, debe atender y recibir los aportes que los alumnos hacen para que se interesen y pueda seguir la construcción del conocimiento. En ese sentido, los educandos pueden comprender lo que el docente les explica y puede reconocer que se encuentra en un mismo contexto, permitiendo al profesor situarse en el plano del estudiante para que progresivamente los signos se vayan transformando y generando sentido [15].

La concepción de cómo se construye el aprendizaje es vista mediante la generación de una constante que parte desde las posiciones más básicas, en que el conocimiento es transmitido y el aprendizaje es memorizado, con la idea falsa de irse formando mediante el desarrollo de una conciencia de repetición mediante una conceptualización fotocopiada pero no conducente al reconocimiento de diferentes formas de conocimiento y aprendizaje [19].

El aprendizaje se define como el acto mediante el cual, las personas aprenden a aprender, a partir de experiencias previas, de conocimientos aprehendidos y de los últimos adquiridos logrando una integración para conocer más [26]. Por lo tanto, se entiende que la didáctica del aprendizaje tiene es necesaria para el profesor y para el estudiante que ejerce un doble rol, el de formar e informar. En sí es la forma en que la humanidad pueda avanzar se debe a la educación, que presupone una visión del mundo y de la vida, una concepción de la mente, del conocimiento y de una forma de pensar; una concepción de futuro y una manera de satisfacer las necesidades humanas [27]. Por tal motivo, ese proceso genera un aprendizaje que será útil dependiendo del uso que el aprendiz le dé.

Con el elemento informativo, el docente conoce los problemas diversos de las técnicas o métodos y procedimientos del aprendizaje. Además, el aspecto formativo necesita del anterior, pero depende más de la práctica inteligente y bien orientada de la investigación y de la elaboración consciente de los conceptos. En el sistema educativo existen formas diferentes de aprendizaje, aunque, también existen otras consideraciones en especial en cómo se implementa este proceso y, sobre el conjunto de recursos que los alumnos ponen en práctica en los diferentes casos y situaciones. Por tal razón, una de las formas de afrontar el aprendizaje por parte de los alumnos es mediante el llamado Estilo de aprendizaje, donde la connotación de estilo, hace referencia desde lo psicológico, desde dos esquemas mentales de la mente humana, siendo uno el sistema total de pensamiento y el otro, la forma en que el individuo se relaciona con su entorno [14].

En todo caso, los docentes son conscientes de que no todos los estudiantes manifiestan la misma dedicación, facilidad e interés por aprender, sin importar la materia sobre la forma en la que se está enseñando, aspecto imprescindible ya que en algunos casos los educadores repiten indistintamente la praxis pedagógica con la que se formaron cuando eran estudiantes. También, desarrollan actividades a partir de su propia experiencia como individuo o de aprender, lo que termina beneficiando a los estudiantes que tienen un actuar similar o se enfocan en sus concepciones de aprendizaje y educación [27].

Por consiguiente, se habla de la práctica docente desde la ejecución de actividades sin tener presente ningún perfil de estilo de aprendizaje haciendo que el educando trate de aprender lo que le sea posible según como lo entienda o interprete. Por esa razón, es necesario destacar que los estilos de aprendizaje son conformados por todas aquellas características que identifican formas concretas y particulares de enfrentarse a los procesos académicos de los alumnos, haciendo que cada estilo de aprendizaje tenga una significación cognitiva, afectiva y fisiológica [2].

Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven como indicadores aproximados, de cómo los estudiantes conciben, actúan y responden a sus ambientes de aprendizaje. De esta manera en el aula de clase se puede encontrar una gran variedad de actitudes del alumno en cuanto a sus procesos de formación. La capacidad y habilidades de algunos les permitirá sin mayor esfuerzo entender la información facilitada independientemente de la cátedra; otros necesitan de un mayor esfuerzo para comprender y estudiar los contenidos planteados. Además, hay estudiantes que no muestran motivación alguna frente a las diversas actividades [27].

El proceso educativo de los estudiantes basado en los estilos de aprendizaje tiene una estrecha relación con las estrategias utilizadas por los docentes y la capacidad de las mismas para lograr el interés de los alumnos [17]. Es fundamental que el docente reflexione sobre su función y sus estilos de enseñanza para que el estudiante encuentre las herramientas necesarias para aprender. Además, se debe estimular para que sea partícipe de su proceso y fortalezca hábitos positivos de convivencia e incluso de cooperación social.

Los alumnos pueden concebir el aprendizaje desde diversas concepciones, las que pueden ser evaluadas de diferentes maneras de acuerdo a cómo estos reaccionan a sus ambientes de aprendizaje, siendo los estilos de aprendizaje una de esas formas de comprender la situación. Sin embargo, además de la percepción particular del educando, se debe tener en cuenta otros aspectos que llevaron a los discentes a la construcción de un determinado estilo de aprendizaje, como una manera de responder ante una situación de enseñanza aprendizaje.

La enseñanza es un tratamiento que hace posible la evolución constante de las habilidades, capacidades y comportamiento de los estudiantes, resultando en interacciones entre lo que estos reciben por parte de los profesores. Es decir, se colman de conocimiento en disciplinas científicas, artísticas y especulativas, con la realidad y entorno en que se ven envueltos, llámese familia, amigos, grupos de interés, entre otros; provocando que estos experimenten vivencias únicas, que a la larga contribuyen a su desarrollo profesional y personal [19].

Dentro del proceso de enseñanza se tiene las diferentes denominaciones que recibe las estrategias pedagógicas, las cuales son muy diversas, teniendo designaciones como estrategias metodológicas, estrategias didácticas, técnicas, métodos, entre otros. Por lo tanto, es importante marcar diferenciación entre ellas, pues cada uno tiene particularidades que predominan según el sujeto y objeto de aprendizaje. Cuando se hace uso del término estrategias metodológicas se hace referencia a lo que el profesor desarrolla en dicho procedimiento, paralelamente las estrategias didácticas responden a las habilidades y técnicas con el que el docente cuenta para transmitir a los estudiantes [13].

El proceso de aprendizaje se concibe como una actividad que debe ser desarrollada en un ambiente óptimo, que tiene como actor al alumno quien es orientado por el docente a través de las herramientas pedagógicas que están a su alcance. Del estudiante se espera que se involucre en el proceso de participación activa ya que la intervención sea optimista y motivada, con el propósito de adquirir y utilizar el nuevo contenido [28]. Al ser un aprendizaje nuevo interconectado con los conocimientos previos este pasa a ser significativo, destacándose que al aplicarse en la realidad para la solución de problemas de la vida cotidiana o profesionalmente, termina este aprendizaje significativo constituyéndose en formación integral.

Desde hace mucho tiempo se ha dado importancia a la enseñanza, siendo el profesor el agente que llevaba la iniciativa y organizaba todo el proceso basándose en la autoridad que tenía sobre el alumno. En la actualidad el estudiante es considerado un sujeto activo que aprende y desarrolla habilidades y destrezas, lo que se complementa con sembrar en él que se interese y se convierta como sujeto activo de su aprendizaje [28].

La escuela moderna le concede gran importancia al aprendizaje por cuanto el estudiante es el que se forma y es el principal protagonista dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por tal razón, es que se crea la escuela orientada a satisfacer las necesidades y exigencias de todos esos jóvenes ávidos de conocimiento, y se seleccionan las técnicas y métodos más adecuados en función de su aprendizaje [10]. La escuela contemporánea considera a la enseñanza y al aprendizaje como dos aspectos interrelacionados en un mismo proceso, sin que ninguno de ellos tenga supremacía sobre el otro, por el contrario, se complementan lo que conlleva a formar un elemento indispensable para el avance de la sociedad.

En términos educacionales no debe existir transferencia del conocimiento, pero si se debe orientar y desarrollar el aprendizaje significativo que vaya direccionado a dar las herramientas profesionales a los estudiantes. Transformándose en la posibilidad que tiene un sujeto de aplicar todos los conocimientos aprendidos fuera del aula, en la vida práctica [16]. En este contexto el docente tiene como objetivo enseñar a los estudiantes habilidades que puedan ayudar a solucionar los problemas que se puedan presentar en el lugar de trabajo o en la vida diaria. Eso decantaría, en la posibilidad que el aprendizaje de un determinado tema favorezca o complemente el aprendizaje de otro contenido.

En la actividad formativa es el docente quién impone el curso de la clase, sin embargo, actualmente se aprecia en las instituciones educativas que se sigue practicando la educación tradicional caracterizada por el autoritarismo y el conductismo que no permite a los estudiantes participar activamente en su formación [11]. Se considera necesario mencionar tres tipos de comunicación del docente, la primera es la comunicación descendente, la misma que se presenta cuando los rectores y maestros envían información a sus alumnos. Se utiliza en explicaciones frente a lo que hay que hacer, cómo y cuándo hacerlo, procedimientos, prácticas de actividades e información sobre los temas que se están abordando.

La segunda es la comunicación ascendente, la cual es la información que fluye de los alumnos a los docentes. Cuando una en el colegio se aplica este tipo de comunicación de manera eficiente puede aprovecharla para evidenciar problemas que pueden estar afectando, conocer de primera mano lo que piensan y sienten los estudiantes y aumentar la aceptación de las decisiones adoptadas por los profesores. El tercero es la comunicación horizontal o lateral, la misma que se da en el intercambio de información entre compañeros de clase que comparten actividades parecidas y se encuentran bajo las instrucciones del profesor. Permite la posibilidad de resolver problemas de aprendizaje y compartir información que puede enriquecer y fortalecer el proceso educativo y el surgimiento de nuevas ideas [11].

Los diferentes tipos de comunicación formal presentados anteriormente suelen desarrollarse según el tipo de organización establecida y los principios administrativos dentro de la institución educativa. Sin embargo, en los colegios se evidencia la comunicación de carácter descendente, que, aunque no se aprecian fácilmente, se encuentra condicionada por las relaciones de poder de acuerdo a las jerarquías presentes lo que limita una comunicación horizontal.

c. La tecnología y la comunicación en la educación

La tecnología es un recurso de gran ayuda para el desarrollo de la comunicación y el aprendizaje de estas resulta significativo al momento de fomentar la enseñanza-aprendizaje en cualquier etapa o institución educativa. De tal forma que la tecnología es un recurso didáctico que debe ser utilizado por el docente y el estudiante según sea su necesidad de aprendizaje y poder resolver dificultades que propicien un aprendizaje significativo.

Al respecto conviene decir que una de las posibilidades que ofrecen las tecnologías, es crear entornos de aprendizaje que ponen a disposición del estudiante gran amplitud de información, que además es actualizada de forma rápida. Se toma como idea el progresivo aumento de hospedajes de páginas Web, el incremento de revistas virtuales, los depositarios de objetos de aprendizaje institucional o privado que se están creando [29]. En este sentido se puede señalar como ventajas las siguientes

- Ampliación de la oferta informativa
- Creación de entornos más flexibles para el aprendizaje
- Eliminación de barreras espaciales-temporales entre el profesor y los estudiantes
- Incremento de las modalidades comunicativas
- Potenciación de los escenarios y entornos interactivos
- Favorecimiento del aprendizaje independiente y el autoaprendizaje como el colaborativo y grupal
- Rompimiento de los clásicos escenarios formativos
- Fortalecimiento de las nuevas posibilidades para orientar a los estudiantes en elección de nuevas carreras educativas
- Formación permanente [29].

De esta forma, los docentes tendrán recursos actualizados y modificados según sea su necesidad educativa o de formación ante los mismos estudiantes, modificando y ampliando los roles tradicionales para enseñar y evaluar lo aprendido por cada uno de los alumnos. No se debe confundir la posibilidad de conexión con la participación y la libertad de intervención en la red. Acceder a un teclado no significa que desaparecerán las diferencias culturales, sobre todo si no sabemos qué tenemos que demandar y cómo utilizar lo solicitado. “La igualdad de acceso al conocimiento, no es la igualdad ante el conocimiento” [29]. Posiblemente uno de los roles más significativos que tendrá que desempeñar el profesor en los nuevos entornos será el de tutor virtual, rol que desde nuestro punto de vista será más extenso que el realizado en una situación presencial de formación, desarrollando diferentes funciones como: técnica, académica, organizativa, orientadora, social, entre otras. En cuanto a herramientas tecnológicas varios docentes las utilizan como apoyo en el proceso de enseñanza –aprendizaje, implementando varias estrategias de aprendizaje en el aula de clase, para de esta manera propiciar escenarios educativos dinámicos y motivadores que faciliten el desarrollo del aprendizaje autónomo de los estudiantes [30].

Generalmente dentro de la institución educativa actual, los estudiantes utilizan diferentes herramientas tecnológicas como son el PC, la Tablet y el celular, igualmente algunas aplicaciones que les permiten desarrollar habilidades de aprendizaje como son Prezi, los blogs, páginas web, buscadores y los cuestionarios online. Para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje, el docente cuenta con diversidad de herramientas que le permite interactuar con los alumnos para fomentar su participación, motivación e interés por el tema tratado, con la finalidad de transmitir el conocimiento que posee de una manera significativa [31]. Este planteamiento, necesariamente implica una formación docente robusta capaz de traducir los conocimientos en aprendizaje significativo en sus estudiantes [32], en este sentido, el diseño de estrategias para la enseñanza debe ir orientadas a un propósito específico tomando en cuenta las necesidades y características del grupo. En el ámbito de las teorías pedagógicas, diversidad de autores han desarrollado sus visiones sobre las estrategias que debe desarrollar el docente en su práctica educativa, concretamente, orientadas hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La comunicación como medio y fin de la interacción social, constituye en sí misma una actividad educativa que permite la transferencia del acervo cultural acumulado por la sociedad en sus diferentes estadios de desarrollo, a la vez de contextualizar desde el punto de vista político, social, económico e histórico-cultural, el enfoque o tendencia pedagógica en que se sustenta el sistema educativo de un país, localidad institución universitaria [33]. Esto es, por excelencia los principales rasgos o características que presume el modelo prevaleciente, o que con mayor frecuencia es utilizado para el diseño curricular, su desarrollo y evaluación, en función al tipo de respuestas que estas instituciones educativas intentan ofrecer a las demandas de la sociedad.

Existe una evidente correspondencia entre lo que se transmite y la manera cómo se produce tal transmisión, por ello es necesario en toda su magnitud qué es comprender y como se efectúa desde la interacción docente-discente [33]. En este sentido, el estilo de comunicación adoptado por el docente se corresponde con el enfoque pedagógico que éste asuma durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que se enmarca y es determinado por el modelo o enfoque pedagógico adoptado. Las tecnologías juegan un papel importante en la educación básica, general y superior, puesto que son necesarios para revolucionar el conocimiento, el docente debe hacer uso de todos ellos para que el estudiante llegue a comprender su clase de manera dinámica, considerando que la transmisión del conocimiento a través del uso de las tecnologías ha proporcionado más conocimiento, ya que este se encuentra disperso en la nube, y ayuda a solucionar problemas cuando algo no se entiende [10].

Actualmente las tecnologías han incursionado fácilmente en diversos ámbitos de la vida, entre ellos, la educación, convirtiéndose en una herramienta indispensable para el diario vivir, ya que están inmersas en todos los aspectos desde poder investigar artículos interesantes en internet hasta realizar transacciones bancarias, pago de servicios en línea y comunicarse con amigos y familiares en cualquier parte del mundo a través de las redes sociales [29]. Las tecnologías cuentan con un amplio campo de aplicación, y generan muchas ventajas siempre y cuando sean aplicadas correctamente, la educación no podía ser la excepción y es allí donde el rol del docente es percibir todos los ámbitos de esta rama tecnológica de lo contrario no podrían hacer que sus alumnos y por ende la institución donde trabaja, accedan a una educación de calidad.

Así lo menciona Jesús Salinas Ibáñez, en la obra *El rol del docente universitario ante los cambios de la era digital*. Así pues cualquier proyecto que implique utilización de las tecnologías educativas, cambios metodológicos, formación de los profesores universitarios, etc. constituye una innovación [29]. En este sentido, se considera que aquellas instituciones que no contemplen cambios radicales en relación a los medios didácticos y a los sistemas de distribución de la enseñanza pueden quedar fuera de la corriente innovadora que lleva a las nuevas instituciones del futuro.

Por tanto, los docentes deben adquirir nuevas tácticas de enseñanza – aprendizaje constantemente, que involucren el uso de una tecnología avanzada, que permita ser de gran ayuda para las relaciones de los nuevos mecanismos utilizados en pro del conocimiento, permitiendo ser más competitivos en ámbitos educativos interna y externamente a cada centro de educación. La flexibilización de las instituciones de educación para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual pasa por la explotación de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación. Pero, al mismo tiempo, ello implica cambios en la concepción de los alumnos-usuarios, cambios en los profesores y cambios administrativos en relación con el diseño y distribución de la enseñanza y con los sistemas de comunicación que la institución establece [34].

Sin duda la tecnología es el eje fundamental del desarrollo educativo ya sea básico, medio o superior, pero también hay que considerar el eje humanístico que es el elemento que dimensiona el valor de la dignidad humana en las relaciones sociales. El eje humanístico procura que la educación este centrada en los valores humanos y no solo en la asimilación del conocimiento, ya que la formación del individuo debe ser profunda y sensible en cuanto al compromiso social, la conservación y respeto de la diversidad cultural y del ambiente, la superación personal mediante el autoaprendizaje y el fortalecimiento de la autoestima [29].

CONCLUSIONES

Una vez estudiado el tema del uso de la tecnología y el Estilo de la Comunicación en la enseñanza actual, los autores se permiten concluir que la tecnología es una herramienta de gran importancia para la formación académica de los estudiantes desde la etapa inicial, básica, general y superior. Considerándola como una disciplina científica que aborda los procesos naturales de interacción social, familiar y educativa, determinando el nivel formativo que puede alcanzar cada estudiante con las herramientas adecuadas proporcionadas por los mismos docentes. La profundización y mejoramiento de la comunicación en este aspecto depende principalmente de los docentes y las habilidades que posee cada individuo en prepararse continuamente, aprovechando todos los recursos que se ofrecen dentro y fuera de las mismas instituciones educativas.

Sin embargo, hay que considerar que actualmente hay muchos docentes que no están totalmente preparados para utilizar en gran medida los recursos tecnológicos, especialmente en la etapa de preescolar, básica y media, donde sus prioridades son diversas y su forma de enseñanza aún sigue siendo tradicional, contemplando recursos y métodos que han visto por años, y que han dado resultados positivos por un largo tiempo. No obstante, el cambio tecnológico obliga a los docentes a modificar sus técnicas educativas, así como las comunicaciones pedagógicas radicadas en la expresión verbal y no verbal, dando paso a una nueva comunicación tecnológica que no necesariamente deben de conocerse o verse las personas que participan en la conversación, simplemente participan su idea y esta se hace efectiva de manera sofisticada, aplicando en muchos casos la misma inteligencia artificial, la cual está cubriendo cada vez más espacio entre los niños y jóvenes que se preparan para un mundo laboral totalmente competitivo.

REFERENCIAS

- [1] G. Amayuela, «Comunicación y su relación con la educación en el contexto universitario,» *Alternativas en Psicología*, pp. 45-57, 2017.
- [2] J. Arias, «El protocolo de investigación III,» *Revista Alergia México*, vol. 62, n° 2, pp. 201-2026, 2016.
- [3] J. Figueroa, «La comunicación,» *Salus*, vol. 20, n° 3, pp. 15-26, 2016.
- [4] C. Juárez, Factores que condicionan la comunicación efectiva entre maestros y alumnos, Repositorio institucional. Universidad Rafael Landívar., 2017.
- [5] M. Hernández, «Hacia una comunicación eficaz,» *Revista Cubana de Educación*, vol. 38, n° 2, pp. 78-92, 2019.
- [6] L. Sierra, «La paradójica centralidad de las teorías de la comunicación,» *Redalyc*, vol. 19, n° 1, pp. 15-56, 2016.
- [7] C. Tapahuasco, Estilo de comunicación asertiva y el compromiso organizacional de los docentes, Repositorio digital. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán, 2018.
- [8] Y. Santisteban, «La significatividad de la información en el contexto de la formación del profesorado desde la perspectiva de la comunicación,» *Scielo*, vol. 6, n° 1, pp. 37-49, 2019.
- [9] C. Vidales, «Historia, teoría en investigación de la comunicación,» *Scielo*, vol. 23, n° 3, pp. 11-43, 2015.
- [10] M. Cortés, «La comunicación como herramienta clave en la docencia,» *Scielo*, vol. 12, n° 2, pp. 601-616, 2020.
- [11] F. Hinestrosa, «Codificación, descodificación y recodificación,» *Revista de Derecho*, vol. 27, n° 2, pp. 3-13, 2014.
- [12] A. Paz, «Sujetos y contextos de la comunicación mediática en América Latina,» *Espacio*, vol. 22, n° 3, pp. 393-412, 2019.
- [13] D. Ballesteros, «El lenguaje escrito como canal de comunicación y desarrollo humano,» *Revista Razón y Palabras*, vol. 93, n° 20, pp. 442-455, 2016.
- [14] L. Castillo, Uso de la comunicación educativa del docente con los estudiantes en la enseñanza de matemática, Repositorio Digital. Universidad Central del Ecuador, 2013.
- [15] R. Bravo, «Comunicación efectiva a través de la Virtualidad en la Formación Universitaria,» *Dilema*, pp. 38-52, 2021.

- [16] A. Dottori, «La comunicación humana,» Scielo, vol. 3, n° 81, pp. 535-559, 2019.
- [17] R. Cala, «La comunicación oral pedagógica: una necesidad para los profesores en formación,» Varona, vol. 45, pp. 1-14, 2017.
- [18] L. Zabaleta, «Comunicación no verbal en la infancia,» Indivisa , vol. 17, pp. 9-43, 2017.
- [19] G. Díaz, «El éxito de la comunicación oral y escrita en español,» Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo, vol. 15, n° 8, pp. 45-58, 2017.
- [20] J. Guallichico, Contribución de los estilos de comunicación en el desarrollo del ciclo de enseñanza-aprendizaje, Repositorio Digital. Universidad Cental , 2018.
- [21] A. Narváez, «Comunicación educativa, Educomunicación y educación mediática,» Sicelo, vol. 47, pp. 145-165, 2019.
- [22] E. Flores, «Las habilidade socieales y la comunicaicón interpersonal,» Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 7, n° 2, pp. 5-14, 2016.
- [23] L. Nápoles, «Habilidades para la comunicación educativa en docnetes de Educación Técnica,» Varona, vol. 63, pp. 1-11, 2019.
- [24] L. Segarra, «Empatía y Educación,» Revista Electrónica Interuniversitaria , vol. 19, n° 3, pp. 173-183, 2016.
- [25] D. Martínez, «Prácticas de crianza y comunicaicón familiar,» Poiésis, vol. 36, pp. 111-125, 2019.
- [26] M. Soler, «Enfoques de enseñanza y enfoques de aprendizaje,» Ciencias Educativas, vol. 24, n° 4, pp. 95-122, 2018.
- [27] A. León, «Qué e sla educación,» Educare, vol. 39, pp. 595-604, 2017.
- [28] F. Orellana, Incidencia de la sestrategias de aprendizaje en el rendimeinto académio, Repositorio Digital de la Universidad de Cuenca, 2017.
- [29] J. Gutiérrez, «Análisis de criterio sobre la tecnologia de la información y la comunicación como herramienta de apoyo en la comunicación educativa universitaria,» Revista científica ciencias económicas y empresariales, vol. 6, n° 1, pp. 977-995, 2021.
- [30] J. Vera, «Primeros lenguajes y últimas tecnologias para la educación,» de Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, vol. 6, n° 4, pp. 146-174, 2013.
- [31] J. Torres, «Influencia de la sEstrategias Pedagógicas en los Procesos de Aprendizaje de Estudiantes de Educación básica,» Sicelo, vol. 7, n° 2, pp. 117-130, 2017.
- [32] J. Monte, «Supporting Teacher Training to Improve Student Learning,» Center of American Progress, vol. 28, pp. 27-35, 2013.
- [33] A. Ortiz, «Interactividad e interacción social: proceosso esenciales en educación a distancia,» Revista de la Universidad Católica del Norte, vol. 55, pp. 151-179, 2018.
- [34] J. Salinas, El rol del profesor universitario ante los cambios de la era digital, Caracas , 1999.

CAPÍTULO 4

Lineamientos de la responsabilidad social universitaria



CAPÍTULO 4

Lineamientos de la responsabilidad social universitaria

Aceptado el: 25-07-2023

Autores



Rildo Bellido Medina, Doctor en Psicología, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Relaciones Industriales.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8699-3490>

Correo: rbellidome@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Blanca Morales Palao, Magíster en Ciencias, Relaciones Industriales con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Programa de Ciencias de la Comunicación.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9204-3400>

Correo: bmorales@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Sandro Vicente Tejada Franco, Maestro en Ciencias: Administración MBA con mención en Dirección y Gestión Empresarial. Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Programa de Turismo y Hotelería.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0804-5740>

Correo: stejadaf@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Laura Karina Cervantes Chávez, Licenciada en Psicología, con estudios de Maestría en Psicología Clínica y de la Salud. Psicóloga de la Institución OPA Niños Libres.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1161-5564>

Correo: lcervantesc@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Hilda Pinto Pomareda, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1719-4863>

Correo: hpintop@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Liliana Alvarez Salinas, Doctor en Psicología, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Departamento de Trabajo Social.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9160-7451>

Correo: lalvarezs@unsa.edu.pe

Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo de libro titulado lineamientos de la responsabilidad social universitaria, constituye el primero de cinco capítulos que forman parte del libro responsabilidad social universitaria, a partir de la investigación realizada por Morales [1], considerando que el análisis de este tema, la gestión de las autoridades universitarias en instituciones públicas sobre responsabilidad social se ha presentado de manera difícil, si bien se propician actividades en el desarrollo de las diferentes asignaturas en los diferentes programas académicos, estos aún no han tenido un impacto social real en bien del desarrollo de la sociedad, debido a la ausencia de un adecuado plan que integren un conjunto de programas de acuerdo a las demandas y necesidades sociales, que están en constante cambio originado por las diferentes crisis sociales, económicas y políticas.

En ese sentido, los espacios educativos que promueven las universidades, se basan en la interacción con su entorno, promoviendo el discernimiento ético en el aprendizaje de los estudiantes, dando lugar así a la educación con responsabilidad social, que complementa la educación moral y ciudadana, a través del aprendizaje y desarrollo de las competencias disciplinarias y las competencias éticas en los estudiantes [2]; la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), es una política de gestión universitaria, que redefine lo que se conoce como la tradicional extensión y proyección social, ya que incorpora un nuevo enfoque global, que toma en cuenta los impactos administrativos y académicos que se generan en todos los procesos estratégicos, misionales y/o de soporte que se dan en la universidad [3], la Responsabilidad Social nace a partir de diferentes hechos que la humanidad tuvo que enfrentar a inicios del siglo XXI, entre los principales sucesos acontecidos encontramos, el calentamiento global, la hambruna, la evolución de la tecnología, los que obligaron a tener que considerar medidas necesarias, para promover el desarrollo de una sociedad integra, que promueva la participación de la ciudadanía para responder a los desafíos a los que se enfrenta nuestro mundo [4].

En el capítulo se desarrollan un conjunto de contenidos relacionados a la responsabilidad social universitaria, como: Responsabilidad social, evolución de la responsabilidad social, responsabilidad social universitaria, importancia de la responsabilidad social en la universidad, objetivos, contexto, ejes, principios y valores, finalizando con algunas conclusiones de los autores.

II. DESARROLLO

A. *Responsabilidad Social (RS)*

Según Friedman [5], indica que el concepto de Responsabilidad Social es una conducta anti-maximización de beneficios, asumido por organizaciones para favorecer a otros distintos públicos que rodean a la empresa. En este sentido solamente existe una responsabilidad social de la empresa la cual consiste en utilizar sus recursos y organizar sus actividades con el objetivo de acrecentar sus beneficios, siguiendo las reglas de juego de mercado.

Por su parte Guerra [6], manifiesta que la Responsabilidad Social es un concepto que paulatinamente en los últimos años ha ido ganando mucha relevancia en las organizaciones, tanto a nivel local e internacional; la iniciativa y la libertad de acción que debe identificar a las organizaciones en el mundo democrático y de libre mercado, de igual forma no se debe agrandar con sólo defender los intereses corporativos de las instituciones dentro del marco legal, abandonando y dejando a la deriva las consecuencias secundarias, los impactos que forman las acciones en el medio social y ambiental. La ética de la responsabilidad por los efectos que en mundo genera, exigen desasosiego por el presente y futuro, ser cómplices del desarrollo y la solución de los problemas de la sociedad, la responsabilidad social es una obligación ética y una estrategia razonada de progreso para la inteligencia organizacional.

Por su parte Vázquez y otros [7], mencionan que la responsabilidad social implica para las organizaciones la atención del impacto de sus acciones en la sociedad, las valoraciones de la responsabilidad social de una organización comprenden sus relaciones con el mundo exterior. No solamente la actividad empresarial tiene sus consecuencias en la sociedad, sino también otras condiciones externas intervienen sobre las organizaciones, para bien o para mal, en este sentido vemos que existen vínculos de adentro hacia fuera, creados por la organización y vínculos de afuera hacia adentro, que influyen sobre la empresa originados por los contextos externos y la sociedad en general, creando así una dependencia entre la organización y la comunidad.

Podemos hacer mención que la responsabilidad social es el compromiso que una entidad y/o empresa adopta de manera consiente y de forma conveniente para efectuar integralmente con el propósito de que este apoye a la comunidad y así mismo ellos puedan interceder, en el cual cada uno de sus trabajadores tengan que respetar a las personas, debe ser indispensable optar por un valor ético con la comunidad y el medio ambiente para la cimentación de un bien común.

Para comprender mejor lo que es responsabilidad social podemos fundamentar que es un compromiso que ayudara a enfatizar los intereses públicos que como aluce Viteri [8] son: la responsabilidad social, la globalización, el conocimiento, la competencia, la tecnología y los activos intangibles, que exigen a las empresas importantes modificaciones en sus estrategias y estructuras.

La responsabilidad social es el compromiso que las organizaciones adoptan por la prosperidad del ambiente social [9, p. 15]. Asimismo, Cabrera [10], describe que las tendencias en el ámbito de la responsabilidad social han pasado desde un compromiso exclusivo económico (beneficio enorme que es alcanzado por la oferta de bienes y servicios), hasta la visión donde se ocupa una responsabilidad intrínseca frente a la sociedad, (que presume un desarrollo de los objetivos empresariales a mecanismos sociales). Esta representación de redefinir los nexos entre las empresas y la sociedad en el espacio de la globalización tiene relación con los nuevos retos económicos y sociopolíticos a los que se afronta tanto la empresa como la sociedad.

Schwald [11], define a la responsabilidad social como una filosofía de los hechos o acciones; ser socialmente responsable es “ser consecuente del daño que nuestras acciones puedan causar a cualquier persona o grupo social”, a ello amplifica: “la responsabilidad empresarial (RSE) es una ramificación del compromiso social individual que todo ciudadano tiene hacia su hábitat físico y social lo que se designa como ciudadanía corporativa” [11, p. 103].

La responsabilidad social en las actividades comerciales es incrementar sus utilidades. solo las personas adoptan el compromiso social que al inicio es indispensable atender con su ajustado tiempo y con sus propios recursos. La responsabilidad primaria de quién administra un negocio es hacia sus contratantes y como resultado este tendrá que incrementar las utilidades, continuamente dentro de la ley, en libre competitividad y sin fraude.

Desde otra perspectiva Montero [12], nos señala que “El uso fructífero de los patrimonios o recursos, envuelve la complejidad a partir de un contexto en la comunidad y progreso de la misma, que al mismo tiempo podría ser empleado como un espacio transformador; por tanto puedo aducir el abordaje de la búsqueda de cuestiones y argumentos habituales con elementos y principios que son propias de la interposición en psicología comunitaria; puesto que “la comunidad es la noción clave, motor y el ámbito esencial, el objeto y sujeto de esta conducta” [12, p. 197].

B. Evolución de la Responsabilidad Social

Para Drucker [13], indica que el termino responsabilidad social ya no se pregunta cuáles son las restricciones de la empresa, o qué debe hacer la organización por el personal subordinado a su autoridad inmediata. Exige que la organización tome la responsabilidad por los problemas sociales y que se convierta en custodio de la conciencia de la sociedad y en un aspecto esencial de solución de sus problemas.

Por otro lado, Buchholz y Rosenthal [14] al tratar el tema de la responsabilidad social. Indica que esta se produce cuando las corporaciones se relacionan con la sociedad por intermedio de algo más que tan sólo las transacciones dentro del mercado y utilizan a una variedad de valores más que los valores tradicionales que imperan en el mercado, tales como el valor económico.

El término de responsabilidad social es, fundamentalmente, una percepción ética. Involucra cambiar ideas sobre el bienestar de las personas y subraya el interés en las dimensiones sociales de la actividad de negocios que se relacionan con la mejora de la calidad de vida del ser humano.

C. Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Según Durante [15], la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) es el conjunto de medidas que toma la alta dirección de una Casa Superior de Estudios (universidad) buscando originar el bien común en la sociedad a través de la contribución de Docentes, estudiantes y personal administrativo, para formar un impacto verdadero de orden académico, ambiental y social. En este sentido, los actores de la responsabilidad social universitaria son los profesores y alumnos, mientras que las autoridades universitarias se encargan de diseñar los objetivos de RSU, la estrategia y las políticas adecuadas para implementar las estrategias que nos conlleve al logro de los objetivos de RSU.

La Responsabilidad Social Universitaria calificada como estrategia institucional, que actúa transversalmente en los procesos de formación de los futuros profesionales que forma la universidad, promoviendo respuestas eficaces a los desafíos que la universidad plantea.

Por otro lado, la Universidad del Pacífico define a la RSU como la capacidad de respuesta de la universidad frente a los retos de la sociedad en la acción de la docencia, la investigación, la extensión y la gestión interna, con el objeto de afrontar y amenorar las instancias sociales. Política de incesante mejora de la Universidad hacia el firme cumplimiento de su misión social a través de 4 técnicas: Gestión ética y ambiental de la institución; Alineación de ciudadanos conscientes y adheridos; elaboración y transmisión de conocimientos socialmente oportunas; colaboración social en impulso de un desarrollo más imparcial y sostenible [16, p. 5].

D. Importancia de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU)

Según Flores-Fernández y otros [17], la RSU simboliza un enfoque perdurable del compromiso social de la universidad. Se centraliza en la relación de mutuo beneficio entre la universidad y los actores externos. La idea se centra en que los docentes y estudiantes participen de procesos de aprendizaje que formen parte de intervenciones universitarias bajo la orientación del progreso humano sostenible.

La orientación de la gestión de responsabilidad social universitaria resulta muy importante, pues cruza todos los componentes de la universidad (docencia, investigación, organización interna y extensión) de manera transversal y provoca una mirada de regreso en aprendizaje de la acción en la comunidad. El modelo RSU presume, asimismo, que las mallas curriculares y las líneas de investigación curricular sean sensibles y se retroalimenten a partir de dichas intervenciones.

La Importancia de la Responsabilidad Social Universitaria radica que es el cimiento importante de la vida universitaria, apoya al desarrollo sostenible y al bienestar de la comunidad. Implica a toda la comunidad universitaria y también el proceso de acreditación universitaria, pues hace suyo el enfoque de responsabilidad social y lo concretiza en los estándares de acreditación, en las dimensiones académicas, de investigación, de participación el desarrollo social y servicios de extensión, ambiental e institucional, respectivamente [18].

E. Objetivos de la Responsabilidad Social Universitaria

Entre los principales objetivos de la Responsabilidad Social Universitaria es Difundir y poner práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos por medio de procesos considerados en la universidad, como son la gestión, la docencia, investigación y la extensión universitaria, respondiendo socialmente hacia ante la propia comunidad universitaria y el país donde se inserta.

Reconocer y difundir las iniciativas, proyectos, eventos, actividades, grupos de estudiantes e investigaciones que fomenten nuevos aprendizajes de la problemática y que contribuyan a averiguar soluciones a problemas de nuestra comunidad.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) tiene por objetivos, contribuir, desde las capacidades y características propias del qué hacer universitario, apoyar con la formación personal de los ciudadanos en valores, ética, responsabilidad, actitud crítica, autocrítica y proactiva, así mismo, Colaborar la formación profesional, a través de la aplicación del conocimiento en contextos reales y diversos con la finalidad de solucionar problemas.

F. La Universidad en el Contexto de la Responsabilidad Social

Según Sáenz [19], una institución es responsable de los efectos de sus decisiones y acciones sobre las que tiene un registro formal. Tales efectos de las decisiones y acciones pueden ser prolongables. Así mismo de ser responsable de sus decisiones propias y actividades, en algunas circunstancias, una institución tendría la capacidad de afectar el comportamiento de otras organizaciones con las que tiene dependencia. Se considera que estas situaciones caen dentro de la esfera de influencia de una organización.

Por otro lado, la Responsabilidad Social Universitaria aparece, como se indicó, inicialmente, por la significativa insuficiencia de las universidades de recompensar a los órganos de las sociedades donde se despliega el soporte financiero otorgado por ellos para la obtención del proceso de enseñanza y aprendizaje, simpatizando de esta forma el beneficio de los miembros [19].

Según Vallaeys y Alvarez [20], se admite una universidad socialmente comprometida como aquella que empuja sosteniblemente los cuatro impactos que instituyen siempre la Educación Superior: los impactos que proceden de la organización, a partir del campus y su personal (impactos profesionales y medioambientales); los impactos que acontecen de la alineación que imparte a los educandos; los impactos que ocurren de los conocimientos que se edifican desde sus médulas de investigación y sus creencias epistemológicas, subyacentes a sus disposiciones académicas, y, finalmente, los impactos que surgen de sus crónicas con sus contrataciones, sus redes, el entorno social, sus relaciones de amplificación y de población, sus participaciones sociales, políticas y económicas y su anclaje territorial.

Por su parte Montero [12], indica el compromiso o responsabilidad sociales como concepto pone en tela de juicio la lógica económica y con ello la independencia y la competencia entre organizaciones, empresas, familias, gobiernos y países. Fortalecer valores como la equidad, la colaboración, la obediencia, la responsabilidad y el compromiso con el motivo de conseguir la sostenibilidad y una sociedad donde se luche por un medio ambiente más limpio. Tales motivos hacen que el vinculado con la noción de sustentabilidad e implica acciones que incrementen el bienestar y la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones. La Responsabilidad Social se podría precisar como la inserción voluntaria en las acciones y actividades cotidianas, de labores en favor de la sociedad o la ecología desde un punto de vista beneficioso y rentable.

Según con la norma ISO 26000, es la responsabilidad y el compromiso de una organización por los impactos de sus disposiciones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, a través de una diligencia transparente y ética que sea simultáneo con el progreso sustentable y el bienestar, reflexionando las expectativas de los grupos de interés.

La Norma ISO 26000 reafirma que la responsabilidad social de una organización garantiza de impactos de la organización hacia la sociedad y el medioambiente. Al mismo tiempo, no es una mera aplicación a la universidad de las técnicas de responsabilidad social empresarial, puesto que los impactos universitarios son fidedignos y se cuidan desde las genuinas competitividades académicas de la universidad. Por su parte Lerner [21], menciona que la principal función social de la universidad es constituir profesionales de excelencia y al mismo tiempo personas éticamente concernidas, la universidad cumple sus responsabilidades formando ciudadanos y personas con conciencia histórica y espíritu cívico: seres competentes de mostrarse de acuerdo con la situación de sus sociedades y de razonar sus obligaciones hacia sus conciudadanos. Entre esas personas capaces y honradas corresponden germinar los líderes de una sociedad humanitaria, justa y también eficiente.

Al mismo tiempo, a modo cultivador y depositario del conocimiento, incumbe a la universidad la obligación de dirigir la discusión de las cuestiones públicas con honradez, respeto por la realidad, verdad y sentido crítico. Nada hay más perjudicial para una democracia que la anulación o la degradación del debate público. Una universidad que renuncia a su obligación de incitar y dar forma a la disputa pobladora incide en una peligrosa omisión de sus obligaciones.

Asimismo, Bacigalupo [22], menciona que la Responsabilidad Social Universitaria desde un punto de vista ético desde un vínculo mutuo entre la universidad y la sociedad. Se refiere a la responsabilidad moral ineludible que, a su vez concibe nuevo conocimiento notable para la solución de las dificultades y problemas sociales, admite la aplicación inmediata del saber científico y tecnológico, así como una alineación profesional más humanitaria.

Por consiguiente, la responsabilidad social es un requerimiento ético para todas las instituciones, en la medida en la que estos provocan impactos en la sociedad. No se suprime el cuidado a las necesidades y demandas sociales de los miembros más vulnerables y marginados, sino que, a través de las acciones y de sus funciones adecuadas de la docencia, la investigación y la extensión, crean cambios esenciales en la misión universitaria. En ese sentido, la responsabilidad social universitaria es una capacidad de gestión de calidad moral y ética que busca instruir personas con valores y responsabilidades sociales a través del resultado de las políticas institucionales determinadas como comunidad universitaria. Por otro lado, las universidades son instituciones con un valor concluyente intrínsecamente de la sociedad en que está inmersa, iniciando y emplazando hacia un perfeccionamiento de aprendizaje centrándose en proyectos sociales la cual llevarán hacia una cultura de fecundación de valor socialmente responsable [23].

G. Ejes de la Responsabilidad Social Universitaria

La Responsabilidad Social Universitaria es íntegramente una nueva filosofía de administración universitaria que intenta modernizar la responsabilidad social de la Universidad paralelamente prestar resoluciones innovadoras a las disputas que comprueba la enseñanza relevante en el entorno de un universo globalizado empero impugnado en sus esquemas de “Desarrollo” [3].

·Campus responsable

Comprende la gestión socialmente responsable de la propia organización, del clima laboral, gestión de recursos humanos, de los procesos democráticos internos y la protección del medio ambiente. Lo que se pretende es alcanzar un comportamiento organizacional éticamente íntegro para la educación continua no formal de todos los componentes de la Universidad, personal docente, trabajadores administrativos, y estudiantes. En su diario vivir y confirmar a diario los valores, buen trato interpersonal, democracia, claridad, adecuado gobierno, respeto de los derechos laborales, seguridad, prácticas ciudadanas, etc., que los alumnos aprenden pautas de convivencia éticas, en el vivir también deben observar el cuidado medioambiental, selección de desechos, reciclaje de residuos, ahorro de energía y agua, etc. [24].

·Formación ciudadana y profesional responsable

Encargo socialmente responsable de la alineación y formación estudiantil y pedagógica, tanto en sus materias, distribución curricular como en sus metodologías y propuestas didácticas, lo indispensable es que la formación profesional y humanística se sitúe hacia un perfil del graduado que haya agregado competencias y capacidades ciudadanas de Responsabilidad Social para el progreso sostenible de su sociedad [24].

Una de las extensiones pedagógicas en destino a la ética universitaria en la sociedad hace referencia a la alineación humana, personal y social, que favorezca a la optimización ética y moral de los futuros graduados. Uno de los oficios de la formación universitaria es de representación ética donde no hay una columna universitaria de calidad que no reúna de representación metodológica de contextos de aprendizaje ético y de alineación ciudadana [25].

·Gestión social del conocimiento:

La misión de los aprendizajes no radica en el flujo indiscriminado de investigación e información mediante una organización, porque la información es puramente un agregado de datos. Al contrario, el saber, el conocimiento, involucra perfeccionar y aumentar valor a la información, llegar a una decisión de solución en una situación real, interpretando esos datos dentro de un contexto [26].

La misión social del aprendizaje y/o conocimiento se conforma como una estrategia en el tejido contemporáneo, en el que las universidades incumben responder a las peticiones sociales, para adjudicarse con responsabilidad al desafío de la inserción social de sus estudiantes [27].

Por otro lado, Vallaey [24], resalta que la gestión socialmente responsable de la creación y transmisión del saber, la Investigación, y los modelos cognoscitivos promovidos desde el aula. En este sentido radica orientando la actividad científica y la práctica versada hacia su responsabilidad social, no sólo a través de las líneas de investigación universitaria, a fin de modular la producción del conocimiento del desarrollo local y nacional, sino también para que los procesos de construcción de los conocimientos se den de forma participativa, con representantes no académicos. Asimismo, esta tarea implica difundir ampliamente y de modo claro los procesos y resultados de la acción científica, para preparar el ejercicio ciudadano de reflexión crítica sobre la accesibilidad social del conocimiento.

·Comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo

La gestión socialmente responsable de la participación social de la Universidad en el desarrollo humano sostenible de la sociedad, el propósito es organizar proyectos con personas externas, de tal forma que se formen vínculos de puente (Capital Social) para el desarrollo entre los colaboradores de los proyectos, de modo que logren aprender juntos los participantes académicos y no académicos. Motivo por el cual la participación socialmente responsable de la Universidad en el desarrollo social de su medio ambiente no se restringe en proyección a la capacitación de diferentes públicos pobres, sino que origina la constitución de Comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo y beneficio de estudiantes, docentes y actores externos [3].

H. Principios y Valores que Orientan la Responsabilidad Social Universitaria

Según García [28], los valores establecen uno de los mecanismos principales de las estrategias formuladas en la organización que envuelven: la identidad, que precisa qué son; la visión, a dónde se pretende llegar o lo que se desea conseguir; la misión, que precisa en qué negocio o actividad se encuentra uno, cuál es el motivo o razón, qué los diferencia; los objetivos, los resultados que se plantean conseguir en un estado determinado, no obstante, estrechan a su vez la conducta de los miembros de la Organización.

El hábito de los valores y principios de la responsabilidad social universitaria, está afín con la sociedad y con la vida, de acuerdo con el discernimiento que tienen los administradores de la Universidad, se revela en la dignidad personal, ciudadanía, libertad, democracia y participación, sociabilidad y respaldo, solidaridad del bien abundante y equidad, contexto y desarrollo sostenible, y aceptación y aprecio de la diversidad, en un horizonte moderado. Esta ocupación social de la Universidad le permitiría asimismo reencontrarse con el significado y la legitimidad sociales disipados a partir de la crisis en el paradigma presente. Igualmente, consigue escapar del peligro de convertirse en un establecimiento mercantil de aprendizaje profesional, encontrarse con el beneficio estudiantil a través de nuevos enfoques y técnicas de enseñanza.

Según Martí [29], la responsabilidad social universitaria sobrelleva el contenido de que los valores sean asimilados desde la emoción, motivación, la vivencia o experimentación de ellos y faciliten la reflexión y argumentación en las labores y conductas. Asimismo, las Universidades deben precisar e involucrarse con los valores que están preparados a vivir y que son claves en su proceso de progreso.

Según Medina y otros [25] la RSU, asume ofrecer servicios educativos con transferencia de conocimientos persiguiendo principios de ética, un óptimo gobierno, compromiso social, respeto al medio ambiente y fomento de valores ciudadanos, responsabilizándose así de los resultados y los efectos derivados de sus acciones.

Es por ello que, Guillen [30], menciona que el compromiso de la RSU se basa en diferentes valores como la solidaridad, la justicia y la equidad social. Asimismo, Stassi y Hoffmann [31], indican que los principales valores que se promueven desde la RSU son:

- Responsabilidad por los resultados de las operaciones emprendidas (tanto en sus anhelos como en sus actos). Repercutiendo así una visión de RSU por los resultados de sus actos y los efectos de estos en la comunidad en donde se desarrolla.
- Dialogo y consentimiento entre los actores involucrados.
- Democracia, permitiendo la participación de todos los agentes universitarios y no universitarios. Fundamentados en el respeto de enfoques encontradas, convirtiendo el ejercicio de la comunidad universitaria en un modelo a alcanzar por la sociedad.
- Respeto a la dignidad humana, formando un ambiente sano, motivador y de respeto entre los integrantes.
- Solidaridad y asociatividad, que se logra entre la comunidad universitaria y la sociedad con un permanente dialogo multidireccional.
- Ética, al intentar servir a todos los interesados, ello permite a la Universidades auto diagnosticarse para identificar y enmendar errores.
- Respeto al medio ambiente, mitigando el impacto de su actividad en el medio ambiente donde se desarrolla, a través de acciones tendientes a menguar el impacto de la huella ambiental.
- Vivencia de los valores éticos, que se expresan a través de contenidos transversales en el currículo para congrega en los estudiantes los problemas sociales y reflexionar sobre los aportes de la profesión, de manera de profesionales comprometidos y sensibles a la realidad social.

CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social es un concepto que paulatinamente en los últimos años ha ido ganando mucha relevancia en las organizaciones, tanto a nivel local e internacional; la iniciativa y la libertad de acción que debe identificar a las organizaciones en el mundo democrático y de libre mercado, de igual forma no se debe agradar con sólo defender los intereses corporativos de las instituciones dentro del marco legal, abandonando y dejando a la deriva las consecuencias secundarias, los impactos que forman las acciones en el medio social y ambiental.

La Responsabilidad Social Universitaria (RSU) tiene por objetivos, contribuir, desde las capacidades y características propias del qué hacer universitario, apoyar con la formación personal de los ciudadanos en valores, ética, responsabilidad, actitud crítica, autocrítica y proactiva, asimismo, colaborar la formación profesional, a través de la aplicación del conocimiento en contextos reales y diversos con la finalidad de solucionar problemas

Además, la Responsabilidad Social Universitaria aparece, como se indicó, inicialmente, por la significativa insuficiencia de las universidades de recompensar a los órganos de las sociedades donde se despliega el soporte financiero otorgado por ellos para la obtención del proceso de enseñanza y aprendizaje, simpatizando de esta forma el beneficio de los miembros.

Así también, la Responsabilidad Social es un requerimiento ético para todas las instituciones, en la medida en la que estos provocan impactos en la sociedad. No se suprime el cuidado a las necesidades y demandas sociales de los miembros más vulnerables y marginados, sino que, a través de las acciones y de sus funciones adecuadas de la docencia, la investigación y la extensión, crean cambios esenciales en la misión que tienen las universidades.

El hábito de los valores y principios de la responsabilidad social universitaria, está afín con la sociedad y con la vida, de acuerdo con el discernimiento que tienen los administradores de la Universidad, se revela en la dignidad personal, ciudadanía, libertad, democracia y participación, sociabilidad y respaldo, solidaridad del bien abundante y equidad, contexto y desarrollo sostenible, aceptación y aprecio de la diversidad, en un horizonte moderado.

La gestión socialmente responsable de la participación social de la Universidad en el desarrollo humano sostenible de la sociedad, su propósito es organizar proyectos con personas externas, de tal forma que se formen vínculos de puente (Capital Social) para el desarrollo entre los colaboradores de los proyectos, de modo que logren aprender juntos los participantes académicos y no académicos. Motivo por el cual la participación socialmente responsable de la Universidad en el desarrollo social de su medio ambiente no se restringe en proyección a la capacitación de diferentes públicos pobres, sino que origina la constitución de comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo y beneficio de estudiantes, docentes y actores externos

Finalmente, la formación de competencias ciudadanas en el ámbito universitario a través de la metodología de aprendizaje-servicio, tiene como resultado que el diseño, curricular basado en el aprendizaje – servicio, favorece a la formación de competencias ciudadanas, con la participación de la comunidad, en la que los alumnos se integran para realizar proyectos dirigidos a fortalecer los derechos sociales, culturales, civiles y políticos.

REFERENCIAS

- [1] B. Morales, «Responsabilidad social universitaria y su relación con la formación de competencias ciudadanas en los estudiantes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2021,» Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, 2021.
- [2] P. Severino-González, A. Medina-Giacomozzi y S. Muñoz-Huarcán, «Responsabilidad Social Empresarial y sistemas de salud: Percepción de los trabajadores de la salud en Chile,» *Interciencia*, vol. 46, n° 3, pp. 126-132, 2021.
- [3] F. Vallaes, «Responsabilidad Social Universitaria. Propuesta para una definición madura y eficiente,» Biblioteca Virtual en Responsabilidad Social y temas relacionados, 2007.
- [4] G. Rubio-Rodríguez y A. Blandón-López, «Professors and university social responsibility: a qualitative network analysis,» *Formación universitaria*, vol. 14, n° 2, pp. 3-12, 2021.
- [5] M. Friedman, «La responsabilidad social de los negocios es aumentar sus utilidades,» Norma, Bogotá, 1995.
- [6] A. Guerra, «De la Responsabilidad Social Empresarial a la Ética en el Cambio Organizacional,» *Compendio Revista de la Facultad de Administración y Contaduría de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado*, vol. 10, 2007.
- [7] Y. Vázquez, P. Moctezuma y O. González, «Importancia de la Responsabilidad en la formación de los futuros profesionales,» *Revista Ciencia Administrativa*, vol. 1, n° 1, p. 1, 2017.
- [8] V. J., «La Universidad y la Responsabilidad Social Empresarial,» *Revista Campos*, vol. 46, n° 1, 2007.
- [9] J. Cogan y R. Derricott, *Ciudadanía para el siglo XXI. Una perspectiva internacional de la educación*, Londres: Kogan Page, 1998.
- [10] G. Cabrera, «La responsabilidad social de la empresa y las Metas de Desarrollo del Milenio,» Educared, 2006. [En línea]. Available: <http://www.educared.edu.pe/directivos/articulo/1044/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-y-las-metas-de-desarrollo-del-milenio/>. [Último acceso: 12 11 2022].
- [11] M. Schwald y E. Gómez, *Inversiones socialmente responsables e inversiones éticas: Beneficios de la responsabilidad social empresarial y las inversiones socialmente responsables*, Lima: Universidad del Pacífico, 2004.
- [12] M. Montero, *Introducción a la Psicología Comunitaria: Desarrollo, conceptos y procesos*, Buenos Aires: Paidós, 2004.
- [13] P. Drucker, *La Gerencia*, Buenos Aires: Ateneo, 2000.
- [14] R. Buchholz y S. Rosenthal, *Responsabilidad social y ética en los negocios*, Oxfordshire: Oxford, 2001.
- [15] D. E., «La evaluación de la competencia profesional (certificación): de lo abstracto a lo contextual,» *Evidencia en la Práctica Ambulatoria*, 2005.
- [16] F. Vallaes, «La Responsabilidad Social Universitaria: ¿Cómo entenderla para querer practicarla?,» UCP: Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012.
- [17] L. Flores-Fernandez, P. Severino-González, G. Sarmiento-Peralta y J. Sánchez-Henríquez, «University social responsibility: design and validation of a scale from the perspective of Peruvian students,» *Formación universitaria*, vol. 15, n° 3, pp. 87-96, 2022.
- [18] El Peruano, «Ley Universitaria, Ley N° 30220. En: Normas Legales, N° 12914,» Congreso de la República, Lima, 2014.
- [19] C. Sáenz Acosta, «ISO 26000. Guía de responsabilidad social: desarrollo de la comunidad y prácticas laborales,» Cengage Learning, 2012.
- [20] F. Vallaes y J. Álvarez, «Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios,» *Educación XXI*, vol. 22, n° 1, pp. 93-116, 2019.
- [21] S. Lerner, «Responsabilidad social de la Universidad,» s/f.
- [22] L. Bacigalupo, «La Responsabilidad Social Universitaria: transformaciones para el Perú y América Latina,» PUCP: Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2005.
- [23] M. Larrán-Jorge y F. Andrades-Peña, «Análisis de la responsabilidad social universitaria desde diferentes enfoques teóricos,» *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, vol. 6, n° 15, pp. 91-107, 2015.
- [24] F. Vallaes, «La Responsabilidad Social Universitaria: ¿Cómo entenderla para querer practicarla?,» PUCP: Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012.

- [25] R. Medina-Peña, M. Franco-Gómez, L. Torres-Barreiro, K. Velázquez-Rodríguez, M. Valencia-Vera y A. L. Valencia-Vera, «La responsabilidad social universitaria en la actual sociedad del conocimiento. Un acercamiento necesario,» Scielo, vol. 15, n° 4, pp. 786-791, 2018.
- [26] T. Ríos Delgado, «La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria,» Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, vol. 6, n° 1, 2012.
- [27] A. Álvarez, «Competencias ciudadanas para la formación integral en la educación superior, Universidad de la Costa,» Editorial Corporación Universitaria de la Costa, Barranquilla, 2017.
- [28] S. García, Educación por competencias, Veracruz: Boca del Río, 2006.
- [29] J. J. Martí, «Responsabilidad Social Universitaria: Estudio acerca de los comportamientos, los valores y la empatía en estudiantes de Universidades Iberoamericanas [tesis doctoral].,» Universidad Europea Valencia, Valencia, 2011.
- [30] L. Guillen, «La responsabilidad social universitaria: un estudio de caso aplicado a la Universidad Autónoma del Caribe,» Memorias del VIII Congreso Internacional de Educación Superior Universidad, Barranquilla, 2012.
- [31] H. M. Stassi y G. E. Hoffmann, «Aportes de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) a la generación de valores éticos sociales,» Siglo 21, vol. 84, n° 201, pp. 241-258, 2019.

CAPÍTULO 5

La formación lingüística en estudiantes de educación general básica



CAPÍTULO 5

La formación lingüística en estudiantes de educación general básica

Aceptado el: 01-08-2023

Autores



Jennifer Valeria Macías Solórzano

Licenciada en Ciencias de la Educación. Mención: Inglés-Francés

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6797-8930>

Correo: macias-jennifer1477@unesum.edu.ec

Afiliación Institucional: Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Docente de la Unidad Educativa Manuel Inocencio parrales I Guala



Irma Lorena Ponce Nonura

Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Parvularia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8683-8389>

Correo: loretta90@hotmail.es

Afiliación Institucional: Ministerio de Educación, Docente Escuela César Quimiz Choéz



Matute Castro George Robert

Licenciado en Ciencias de la Educación. Especialidad Inglés

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7129-2050>

Correo: george.matute@unesum.edu.ec

Afiliación Institucional: Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

Docente de la Unidad Educativa Quince de Octubre



Martha Lourdes Quimis Morán

Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Educación Parvularia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2448-8293>

Correo: martik0124@hotmail.com

Afiliación Institucional: Ministerio de Educación, Docente Unidad Educativa Fiscal Daniel López Saltos.



Roxi Mercedes Miranda Fienco

Licenciada en Educación Parvularia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5974-4440>

Correo: roximirandafienco@hotmail.com

Afiliación Institucional: Ministerio de Educación, Docente Escuela de Educación Básica Fiscal Dr. Edmundo Carbo.

.



Trissia Yurisan Farfán Polanco

Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación General Básica

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8471-3548>

Correo: trissia1971@hotmail.com

Afiliación Institucional: Ministerio de Educación, Docente Escuela de Educación Básica Fiscal Simón Bolívar.

I. INTRODUCCIÓN

Por años se ha considerado a la educación lingüística como una parte esencial del aprendizaje escolar y por ende en las competencias comunicativas que adquieren los estudiantes desde que inician su vida educativa. Una formación conlleva el desarrollo de la gramática y expresión de las palabras de manera correcta, conociendo su significado y la conjugación de la misma, por lo que de forma general, se orienta a transmitir un conocimiento gramatical liderado por la eficiencia académica de los docentes, bajo un conocimiento pedagógico del lenguaje, cubriendo así las necesidades de aprendizaje de las personas directamente en su desarrollo lingüístico el cual se encuentra conformado por: hablar, escuchar, leer y escribir. Estos elementos deben estar ligado a la comprensión y entendimiento de cada individuo dentro de su proceso de aprendizaje educativo [1].

De forma generalizada se puede expresar que el desarrollo lingüístico, se describe como la capacidad que tienen las personas en comunicarse entre sí, de manera efectiva y comprender el lenguaje en diferentes entornos para una gran variedad de propósitos. La comprensión y el uso del lenguaje oral, están relacionados al desarrollo que ha tenido la persona en alfabetización, es decir, en aprendizaje de la lectura y escritura desde los inicios de su vida. De tal forma, el desarrollo lingüístico empieza desde la infancia, antes de emitir la primera palabra, es decir, que los niños tienen desde los primeros meses la capacidad de comunicarse mediante diversos factores como es el llanto, la risa, los gestos, entre otros [2]. La Asociación Española de Pediatría, manifiesta que existen varios factores que determinan el desarrollo lingüístico de los niños, como es la familia, el ambiente sociocultural, la parte hereditaria y la escolarización. Este desarrollo inicia con la señales que los niños hacen en sus primeros meses y la forma como ello va desarrollando su lenguaje para un mayor entendimiento de sus necesidades con los miembros de la familia. El ser humano, puede comunicar sus ideas, pensamientos, deseos e inquietudes; ya sea mediante el habla, escritura, gestos, señales u otros signos convencionales. Está compuesto de reglas sociales, como es el significado de las palabras, creación de nuevas palabras y combinación de palabras apropiadas a cada situación que el ser humano se encuentre [3].

Según investigaciones realizadas por décadas, se conoce que para que exista un efectivo desarrollo lingüístico es necesario la intervención del sistema nervioso que se encuentra constituido por billones de células que al organizarse se comunican entre ellas y conforme el niño tiene experiencias reforzadoras el cerebro desarrolla territorios; dibuja ciertos mapas neuronales para funciones como la visión, movimiento muscular, el oír y el lenguaje; pero el cerebro pone fecha límite para la creación de estos mapas neuronales, que, si no se los estimula hasta los cinco años estos circuitos neuronales son asignados a otras tareas y la habilidad para poder ver, oír, hablar se limitan para siempre. De tal forma que, los niños durante esta etapa procesan la información de manera global, utilizan habilidades cognitivas del hemisferio derecho, asumiendo funciones lingüísticas en especial las del lenguaje [3].

Dentro el desarrollo lingüístico de los niños desde sus primeros años de vida, la buena educación es un factor crucial para el desenvolvimiento de su lenguaje, y a la vez este es un elemento de mayor relevancia para beneficiar la comunicación entre las personas [4]. El lenguaje es una habilidad fundamental que no solo permite expresar los pensamientos y emociones, sino que también es esencial para el éxito académico, social y emocional a lo largo la vida. En la etapa inicial, los niños se encuentran en un período crítico para la adquisición del lenguaje, la estimulación adecuada y el apoyo educativo pueden tener un impacto significativo en su crecimiento lingüístico y cognitivo [5].

La importancia de la educación lingüística analiza principalmente el desarrollo del lenguaje en los primeros años de vida puesto que influye en otros aspectos como la capacidad para aprender y relacionarse con los demás. La adquisición del lenguaje en esta etapa se basa en gran medida en la interacción con adultos y otros niños, quienes actúan como modelos lingüísticos y ofrecen oportunidades para practicar sus habilidades comunicativas [6]. El desarrollo del lenguaje en niños en los primeros años de educación, está vinculado con su éxito académico futuro. Los niños que tienen un vocabulario más extenso, una comprensión más sólida de las estructuras gramaticales y una habilidad para expresarse claramente tienen una ventaja significativa cuando ingresan a la educación primaria [7].

Sin embargo, los niños que tienen dificultades con el lenguaje desde sus primeros años de vida, al ingresar a la escuela primaria se enfrentarán a desafíos académicos más significativos y podrían experimentar una disminución de la autoestima y la motivación para aprender de la misma forma que lo hacen sus compañeros [6]. Por lo que se considera que la capacidad de comunicarse efectivamente les permite establecer relaciones significativas con sus compañeros, maestros y sociedad que les rodea; lo que contribuye a su bienestar emocional y felicidad general. Los niños que pueden expresar sus emociones, necesidades y deseos de manera adecuada tienden a tener menos frustraciones y conflictos en sus interacciones diarias; además, el lenguaje facilita el juego cooperativo y la resolución de problemas entre los niños. A través del juego, los niños pueden practicar habilidades sociales y desarrollar la empatía comprendiendo las perspectivas y emociones de los demás [5].

Por lo que se puede expresar que la educación lingüística es una habilidad de suma importancia para el desarrollo profesional de los seres humanos, considerando que esta habilidad es lo que nos diferencia de las otras especies. El hablar, escuchar, leer y escribir son elementos básicos para el desarrollo de la vida humano y progreso de las sociedades dentro de los esquemas propicios para su evolución y realización personal y global.

II. DESARROLLO

El lenguaje es lo que distingue al ser humano de otros seres vivos, este ha surgido mediante la evolución del hombre desde los primeros años de la humanidad. Básicamente, se inició en el momento de que el hombre sintió la necesidad de comunicarse de alguna manera con sus semejantes, para esto utilizó códigos que de alguna manera le permitieron coordinar las actividades conjuntas en un grupo determinado de personas [4]. El desarrollo del lenguaje no ha sido un proceso aislado, sino que se relaciona estrechamente con aspectos psicológicos, sociales, físicos de las personas desde los primeros años de vida.

Es necesario enfatizar que la elaboración de una frase conlleva una serie de capacidades que resultan ser las condiciones básicas para que se pueda desarrollar el mismo, así constituyen aspectos relevantes que permiten desarrollar el proceso de aprendizaje de la lectura y la escritura, estableciendo la necesidad de que los niños adquieren inicialmente el lenguaje oral, para poder avanzar a los otros elementos que conforman la lingüística [8]. La adquisición del desarrollo del lenguaje en los primeros años de escolaridad es básicos, proporcionando una herramienta inicial de integración al medio social para descubrir el mundo que los rodea. Se reconoce que el lenguaje es vital para la formación, funcionamiento y regulación de la personalidad, favorece el desarrollo individual depende de la relación entre las condiciones biológicas y el contexto social.

El simple hecho de conocerse el lenguaje como una herramienta comunicativa, se considera esencial como un medio necesario para que los seres humanos se relacionen entre sí, así mismo mediante el lenguaje permite que la sociedad tenga una comprensión entre si según culturas, costumbres y dialectos [9]. El desarrollo del lenguaje se inicia antes del nacimiento e incorpora a la familia y todos los agentes educativos del contexto social. Sin embargo, las fallas en el proceso de estimulación y aprendizaje desde edades tempranas, generan dificultades que pueden estar asociadas o no a otras necesidades educativas especiales.

Por tanto, el lenguaje se da mediante un proceso evolutivo, es decir, que este se va perfeccionando a medida que un niño está creciendo; empieza desde que son bebés que inician a transmitir comunicación mediante el balbuceo y señas, luego expresan una que otra palabra relacionada con su entorno inmediato como, por ejemplo: mamá, papá o teta, y así va desarrollándose con mayor complejidad según la edad del niño. Cabe mencionar que en algunas circunstancias este proceso se puede ver afectado de tal manera que el desarrollo lingüístico sufra trastornos severos o leves [9]. En cuanto al adecuado desarrollo del lenguaje dentro del proceso educativo es importante hacer notar que dicho proceso resulta esencial para el ser humano, al ser una base de representación, comunicación y socialización. Se considera al lenguaje como una actividad compleja, en la que se implican una serie de elementos por los cuales el individuo es capaz de comunicarse con otros semejantes. Por tanto el lenguaje es aquella capacidad de abstracción de la realidad cuyo objetivo es comunicarse por cualquier medio con un semejante [10].

a) El lenguaje en el ámbito académico

En este aspecto se considera que el lenguaje es una herramienta fundamental para que los procesos de lectura y escritura se desenvuelvan de forma adecuada desde sus inicios. En sí el lenguaje es un proceso diverso, el cuales indispensable evaluar en edades tempranas, a finde detectar problemas que puedan afectar el desarrollo normal del infante en su proceso educativo. De ahí surge la necesidad de comprender los factores neurológicos inmersos en el proceso de adquisición dellenguaje, a fin de detectar, abordar y corregir de forma temprana posibles irregularidades [11].

Se considera importante recalcar la importancia de la adquisición del lenguaje, su estimulación o motivación, para el desarrollo efectivo en los niños. Diferentes pedagogías tales como el constructivismo, la pedagogía conceptual y la pedagogía crítica ubican al lenguaje como una base primordial en la educación [12]. Recalcar la importancia de la adquisición dellenguaje, su estimulación o motivación, para el desarrollo efectivo en los niños. Diferentes pedagogías tales como el constructivismo, la pedagogía conceptual y la pedagogía crítica ubican al lenguaje como una base primordial en la educación [13]. Por tanto, es fundamental el adecuado desarrollo del lenguaje durante los primeros años de vida del individuo, como herramienta fundamental para su adecuada incorporación al proceso educativo formal y por ende, para su éxito académico [14].

Bajo lo mencionado, se resalta que durante los primeros años de vida del ser humano el cerebro se encuentra en una etapa de plasticidad gracias a la cual el sistema nervioso desarrolla aquellas áreas encargadas de desempeñar las diferentes funciones necesarias para sobrevivir. Además, es antes de los dos años de edad cuando se forman las ramificaciones neuronales encargadas del proceso de comunicación, así como para la recepción de mensajes, lo que resulta indispensable en el desarrollo del lenguaje a la vez que incide en los procesos de aprendizaje forma [15]. Existen procesos innatos dentro del desarrollo del habla, que derivan de una estructura anatómica-funcional destinada para este propósito. Y sin embargo, no es posible desarrollar un sistema comunicativo sin un adecuado desarrollo neuronal que lo impulse [16].

Otro factor que puede influir en el desarrollo lingüístico de los niños, es garantizar la sobrevivencia y el bienestar de los mismos, por lo que se establecen funciones tales como la afectividad, la cual se refiere a los afectos, sentimientos, emociones hacia otras personas. La afectividad se desarrolla desde el nacimiento al formarse el vínculo junto a la madre o quien haga sus funciones. El afecto se presenta de diferentes maneras ya sea como palabras o con gestos y es la manera de responder ante los estímulos que se presentan en el entorno. La salud, la misma que es un elemento que se requieren para lograr el bienestar físico y mental en un ser humano. La nutrición, hace referencia a la composición y elección nutritiva de los alimentos. La educación, que es la manera con la que se influye en niños/as a través del aprendizaje y el reconocimiento de la cultura, desarrollando competencias y capacidades intelectuales, sociales y emocionales [17].

Es así que existen, varias acciones que influyen de distintas formas el desarrollo lingüístico de los niños en los primeros años escolares, entre ellos, también se puede mencionar la fluidez verbal que adquiere cada estudiantes, la cual es la capacidad de expresar con agilidad ideas, compuestas por la asociación y relación de palabras, de una manera clara y entendible en el entorno lingüístico que le da sentido y significado a lo comunicado [18]. Es necesario tener fluidez verbal para comunicarse pues esta se adquiere y está directamente relacionada con la cultura. Considerando que una persona a través de la cultura participa en actividades que desarrollan esta habilidad, que además puede educarse, por eso leer, ver televisión, utilizar el Internet y la participación en eventos sociales fundamentales.

El concepto de fluidez verbal habla de la manera en que un sujeto organiza su pensamiento, como así también, de la cantidad de palabras producidas dentro de una determinada categoría, frente a un estímulo, y en un tiempo limitado. La influencia verbal como la capacidad para producir un habla espontáneamente fluida, sin excesivas pausas, ni fallas en la búsqueda de palabras [11]. Por ello, se puede expresar que la fluidez verbal permite expresarse y darse a entender en una conversación de una manera ágil. Sirve para exponer ideas, producir, asociar y relacionar palabras, pues tienen más facilidad para establecer relaciones interpersonales.

El mal uso de la lingüística, se considera un deficiente lingüístico que produce alteraciones en el habla o aparato fonador, estos pueden ser producidos durante el proceso de desarrollo de un infante o también de manera genética o congénita, ya sea por defectos como mutismo o labio leporino [19]. Un “trastorno del habla o lenguaje” se refiere a los problemas de la comunicación u otras áreas relacionadas, tales como las funciones motoras orales. Estos atrasos y trastornos varían desde simples substituciones de sonido hasta la inhabilidad de comprender o utilizar el lenguaje o mecanismo motor-oral para el habla y alimentación. Algunas causas de los impedimentos del habla o lenguaje incluyen la pérdida auditiva, trastornos neurológicos, lesión cerebral, discapacidad intelectual, abuso de drogas, impedimentos tales como labio leporino, y abuso o mal uso vocal. Sin embargo, con mucha frecuencia se desconoce la causa [1].

De tal forma las disfunciones lingüísticas son alteraciones que afectan directamente el lenguaje hablado durante las etapas de desarrollo, mencionando que estas etapas se alteran cuando el proceso es interrumpido o no se da de una manera holista. Cabe resaltar que desde años anteriores hasta la actualidad han existido un sinnúmero de investigaciones a fines con estos problemas y como se menciona en la web citada, todavía no se conocen las causas reales que ocasionan una u otra alteración lingüística [19]. Considerando que el desarrollo o la habilidad lingüística de los niños desde inicios de su actividad educativa formal, son destrezas o capacidades comunicativas, midiendo la capacidad de los individuos para entenderse y expresarse en un idioma, tanto por escrito como oralmente pudiéndose ejecutarse de 4 maneras distintas según el papel que tiene el individuo en el proceso de comunicación, es decir según actúe como emisor o receptor y también, según el canal de es decir oral o escrito [19].

De tal forma, se considera que existen factores que influyen directamente en el desarrollo del lenguaje, estos factores inmersos de manera cercana como es la familia, escuela y sociedad (falta de estimulación, engreimiento, temperamento y más). Por otra parte, la genética que trae consigo algunas alteraciones irreversibles, (parálisis, tartamudeo, labio leporino, entre otros) [8]; todas estas causas afectan directamente al lenguaje y detectarlas a tiempo podría ser la clave para intervenir en el riesgo de deterioro del lenguaje, la realidad en los casos observados e intervenidos para aportar positivamente a estos problemas, de tal manera que se pueda disminuir los índices de alteraciones de lenguaje en nuestra sociedad; estamos expuestos a traer consigo problemas a futuros o permanentes donde no alcanzan a desplegar sus habilidades de lenguaje expresivo, en otros casos a mantener un lenguaje lento, por lo que enfrentar estos retos son necesarios, ya que la característica principal que nos diferencia de otras especies es la expresión oral, el lenguaje se considera como una de las capacidades racionales del ser humano [8].

La falta de creatividad es un factor que puede influir en los problemas de lenguaje en los estudiantes jóvenes, considerando que la capacidad de crear, de producir o conjugar es una actividad que depende directamente del cerebro. La actividad creativa debe ser intencionada y apuntar a un objetivo [12]. En su materialización puede adoptar, entre otras, forma artística, literaria o científica, si bien, no es privativa de ningún área en particular. La creatividad se deriva de las necesidades que se crearon delante de él, y se basa en las posibilidades de que, una vez más, existen fuera de él. Ningún descubrimiento invención o científica aparece antes que el material y condiciones psicológicas se crean que son necesarios para su emergencia. La creatividad es un proceso histórico continuo en el que cada forma siguiente está determinada por los de informes anteriores [11].

Por lo que se considera que la creatividad es el principio básico para el mejoramiento de la inteligencia personal y del progreso de la sociedad y es también, una de las estrategias fundamentales de la evolución natural. Es un proceso que se desarrolla en el tiempo y que se caracteriza por la originalidad, por la adaptabilidad y por sus posibilidades de realización concreta. Por ello, la creatividad es la producción de una idea, un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo [8].

Hay que establecer que el instrumento del pensamiento y el aprendizaje es el lenguaje, estableciendo por intermedio de las habilidades lingüísticas el escuchar y expresar oralmente, en el cual se recibe la información, se la procesa y expresa los pensamientos. Por tanto, las habilidades lingüísticas influyen de manera determinante en la calidad y precisión de la información que recibimos, a su vez, esta información es la materia prima para la elaboración de los pensamientos, pues esto lleva a tener en claro la atención de los problemas de lenguaje a través del análisis riguroso de las habilidades lingüísticas es vital para el proceso de aprendizaje [12].

El saber escuchar es un proceso de gran significancia dentro del proceso educativo, considerando que es un elemento primordial en el desarrollo de las habilidades lingüísticas de los estudiantes, el escuchar por ejemplo es un elemento primordial presente en las habilidades lingüísticas, donde la escucha activa debe ser esencial pues se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo, ya que para llegar a entender a alguien se precisa asimismo cierta empatía, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona [11].

El hablar es otro elemento de las habilidades, pues esta es una destreza que se practica desde que el niño es un bebe, ya que a medida que los niños van creciendo llegan a darse cuenta de que un conjunto de sonidos específicos, organizados de determinada manera, tiene un significado y poco a poco, también aprenden que las palabras se combinan de muchas formas y que sirven para transmitir sus ideas a otras personas [20]. La mayoría desarrolla estas habilidades lingüísticas automáticamente escuchando a sus familiares y hablando regularmente con ellos, pues en una investigación donde se estudiaron cómo se comunican las familias antes de la edad de 18 meses indican que los niños cuyos padres les han hablado mucho tienen mejores habilidades al empezar la escuela que los niños cuyos padres les han hablado menos, pues para el niño promedio, la mejor base para el éxito académico es una mayor exposición al lenguaje [17].

El leer tiene un papel importante en el aprendizaje, formación de los estudiantes, ya que el desarrollo de la competencia lectora es una de las claves para las áreas del conocimiento, tanto en la escuela como fuera de ésta, desarrollando a la capacidad de observación, atención, concentración, análisis y espíritu crítico, además de generar reflexión y diálogo [17]. El escribir es una de las habilidades que fundamentalmente es un instrumento de expresión, donde existe la intención de transmitir un mensaje por escrito y para ello es preciso un conocimiento de la lengua, que permita la producción de un texto significativo y comunicativo [20].

b) La educación básica y el desarrollo lingüístico

La adaptación escolar es un proceso lento que afecta tanto al niño, como a la familia, también a las educadoras. La exitosa adaptación escolar depende de la ayuda que los padres brinden al niño, para darle seguridad y tranquilidad [21]. El horario en los primeros días no debe ser completo, para que la inserción sea gradual. El ser humano goza de una gran capacidad de adaptación a nuevas situaciones. En el niño, esta capacidad es muy superior que en el adulto, pues es esta cualidad la que le permite aprender, al no contar con un bagaje cultural previo que lo condicione [22].

El ingreso a la escuela supone un gran cambio en la vida del niño, que hasta el momento, básicamente se ha movido dentro del seno familiar. La adaptación escolar puede representar un foco de ansiedades y temores, pues suele ser la primera vez que el niño se separa de su familia, al menos, la primera vez que queda con gente ajena a la familia [21]. Esto no sólo implica desconcierto por parte del niño, sino de los padres, quienes experimentan la ansiedad de la separación, y la incertidumbre por el bienestar del pequeño. La adaptación escolar, debe ser paulatina, el niño no debe llegar de pronto a la escuela y quedarse el horario completo de primera [23].

Los padres deben jugar un papel importantísimo en la adaptación de sus hijos, pues de la información que brinden, y de los sentimientos que transmitan, depende la forma en que el niño se enfrentará a esta nueva situación. Es generalizada, afecta a los niños, los padres, también a las educadoras, que deben conocer a cada niño, y descifrar su personalidad, para brindarle el mejor trato, que se adapte a las necesidades del niño. Es conveniente que antes de comenzar los cursos, se realice una recorrida por la escuela, para que el niño se familiarice con el espacio físico, y contarle como son las actividades que allí se desarrollan. La manera en que brindemos la información, de modo de crear expectativas favorables [21].

Su objetivo principal de que los niños ingresen al sistema educativo, es que se incorporen al centro con naturalidad y que el propio centro asuma en su integridad que en sus aulas están escolarizados niños de edades muy tempranas y que requieren por tanto una atención diferenciada [7]. En esta etapa es muy difícil para la mayoría de los niños, ya que se enfrentan a un ambiente nuevo, con personas y cosas ajenas a su ambiente de hogar, entran más a convivir en sociedad, a relacionarse, a ser más independientes en muchas actividades y eso dependiendo de su personalidad le dificulta al niño, o por el contrario, se le hace más fácil.

De tal forma, al inicial la educación básica, se requiere de un período de adaptación, por lo que se considera una etapa de socialización en la que el niño pasa de un entorno familiar a uno totalmente desconocido sin estar acostumbrado a separarse de su familia [24]. Es un cambio mediante el cual el niño va asimilando tanto los inconvenientes como las ventajas de la separación porque ésta le va a suponer adquirir y afianzar sucesivamente su autonomía personal y grado de socialización, pilares básicos para la estructuración de su personalidad. Esto implica para el niño aceptar un nuevo espacio, aprender a moverse libremente en él, explorar el nuevo material, adaptarse a las rutinas. El periodo de adaptación es el tiempo que transcurre desde que el niño llega por primera vez a la escuela hasta que ya se desenvuelve con normalidad dentro de ella [22].

El ingreso a la educación básica es uno de los momentos más importantes en la vida de las personas pues es uno de los periodos en los que se forma y se desarrollan el conocimiento, las habilidades y las destrezas [18]. El comienzo de la vida escolar pone a los niños en contacto regular con un mundo más grande. Durante esta etapa, tener amigos se vuelve algo importante y las destrezas físicas, sociales y mentales se desarrollan rápidamente. Los niños que se sienten bien consigo mismos pueden resistir más las presiones negativas de sus compañeros y tomar mejores decisiones.

La vida escolar representa una inmensa fuente de aprendizaje académico, social y emocional; le da al niño múltiples experiencias y le permite desarrollar destrezas de interacción, manejo de problemas y consecución de objetivos. Y es justamente durante esta experiencia que el niño pone en marcha todos los recursos de que es dueño en relación con su engranaje emocional. Su nivel de autoestima comienza a confrontarse y a consolidarse, su capacidad de procesamiento de las emociones propias y ajenas se pone a prueba mientras el entorno le exige respuestas ágiles y acertadas, su auto control comienza el camino [1]. En esta etapa escolar, los niños pasan a menudo de ser pensadores concretos a entes que razonan o reflexionan más. Desde luego, razonan más lógicamente acerca de los acontecimientos del mundo, aunque su visión es aún subjetiva. Los niños en edad escolar comienzan a adaptar su estilo de comunicación al mundo que los rodea [23].

Por lo general, los niños más pequeños se comunican con un determinado estilo sin importarles dónde ni con quién están. Como los niños en edad escolar pasan más tiempo lejos del hogar, a menudo ellos desarrollan nuevos patrones de lenguaje basándose en lo que están diciendo sus amigos o en lo que oyen en la televisión, en sus familiares o en los videojuegos que constantemente visualizan en su tiempo libre. Incluyo, en la actualidad los padres pueden empezar a excluirlos de su vida, ya que la vida que llevan fuera del hogar comienza a competir con la vida que llevan en su casa [21]. Ellos gozan contando chistes y haciendo bromas, a la vez que practican juegos más avanzados. Pueden entender más los recursos utilizados por los adultos y analizan las reglas y premisas de sus juegos. Los niños en general tienen habilidades motrices fuertes y muy parejas. Sin embargo, su coordinación (en especial ojo-mano), resistencia, equilibrio y tolerancia física varían. Las destrezas de motricidad fina también varían ampliamente [23].

En base a lo mencionado es importante que los niños desde sus primeros días escolares realicen un proceso de adaptación, a fin de que se sientan en confianza tanto con sus compañeros, profesores y demás personas que conforman la Unidad Educativa, así como las instalaciones con la que cuentan para su entretenimiento y educación formativa.

CONCLUSIONES

Con la realización de la investigación se pudo concluir que el desarrollo lingüístico es un proceso fundamental en la etapa educativa de los estudiantes, especialmente en los primeros años de educación. Los niños inician una nueva vida, distanciada un poco de su familia y su rutina diaria, por lo que es necesario adaptarse a una rutina distinta, con personas diferentes, de las cuales se pueden aprender muchas cosas apropiadas a su edad. El proceso educativo que está por iniciar, enmarca una base para lo que será su vida profesional en el futuro, por ello, es tan importante que los docentes se encuentren preparados para satisfacer las necesidades educativas de cada uno de los estudiantes.

El desarrollo lingüístico es un aspecto que forma al estudiante, considerando que mantener un lenguaje apropiado, permite una buena expresión, y dar a conocer sus necesidades en todo momento. El saber escuchar es una parte fundamental, puesto que no basta con tener una elocuencia verbal sino que se debe comprender a la otra persona y saber lo que necesita para poder mantener un dialogo comprensivo. La lectura y escritura son dos características que permiten maximizar la habilidad lingüística, estableciendo que los niños deben desarrollar esta habilidad desde los primeros años de educación, y seguir perfeccionándola mediante los próximos años hasta culminar su educación básica para poder dar paso a una educación media y superior de forma exitosa y afianzada.

REFERENCIAS

- [1] C. Lomas, La educación lingüística, entre el deseo y la realidad, Flasco, 2015.
- [2] AEP, «La Familia,» 2019. [En línea]. Available: <https://enfamilia.aeped.es/edades-etapas/lenguaje-en-nino>.
- [3] E. Morante, Retraso del desarrollo lingüístico y el efecto de la estimulación del lenguaje, Repositorio Institucional. Universidad de Guayaquil, 2020.
- [4] U. Rioja, Desarrollo evolutivo del lenguaje. Bases neuropsicológicas del desarrollo y del aprendizaje, Madrid. In Baz., 2019.
- [5] S. Nicolás, Descubrimiento de las Áreas del Lenguaje, Investigación y Ciencia, 2017.
- [6] J. González, Trastornos del lenguaje y la comunicación, Madrid: Lúp Ed. P. 569-577, 2019.
- [7] M. Fasquelle, «El desarrollo y el aprendizaje infantil y su observación,» 2019. [En línea]. Available: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Desarrollo_y_aprendizaje_infantil_y_su_observacion_Pastor_Nashiki_y_Perez.pdf.
- [8] S. Cruz, Factores externos y el desarrollo del lenguaje en los preescolares, Universidad Norbert Wiener, 2017.
- [9] M. Moran, «El lenguaje en niños de preescolar,» agosto 2017. [En línea]. Available: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus30317.pdf>.
- [10] M. Niño, Los procesos de la comunicación y del lenguaje, Ecoe Educaciones, 2014.
- [11] B. Fernández, Lenguaje infantil y medidas de desarrollo verbal, Revista de la Facultad de Educación de Albacete, 2015.
- [12] E. Gallardo, Inicio tardío de lenguaje: revisión general, Medigraphic: literatura biométrica, 2016.
- [13] H. Maturana, Emociones y Lenguaje en la Educación y Política, CEO Centro de Educación del Desarrollo, 2020.
- [14] V. Mejías, «Implicaciones y Efectos Neurológicos en el Desarrollo del Lenguaje,» Revista Internacional Tecnológica Educativa, vol. 10, n° 1, pp. 425-439, 2021.
- [15] A. Rodríguez, La inteligencia en educación infantil articulada por rherencia, ambiente escolar, social y familiar, Liber Factory, 2014.
- [16] S. Mauri, Bases fisiológicas del proceso de adquisición del lenguaje, Repositorio Digital. Universidad de Flasco, 2017.
- [17] V. Arrunátegui, «El desarrollo lingüístico desde un enfoque lúdico enescoalres de Educación Básica,» Signosis , vol. 4, pp. 24-36, 2020.
- [18] A. Cordobés, «La mediación escolar en la etapa de educación infantil como estrategia de prevención y resolución de conflictos,» 2017. [En línea]. Available: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2018/05/DOC2-mediacion-escolar-en-educacion-infantil.pdf>.
- [19] A. Resources, «parentcenterhub,» mayo 2014. [En línea]. Available: <https://www.parentcenterhub.org/lenguaje/>.
- [20] P. Mendoza, Las habilidades lingüísticas y el pensamiento crítico de los estudiantes del décimo año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Espíritu Santo, Repositorio Digital. Universidad Estatal del Sur de Manabí. , 2014.
- [21] Y. Huang, Dificultades del Lenguaje Oral en los niños de primer año de Educación Básica, Repositorio Digital. Universidad de Machala. , 2018.
- [22] T. Feijoo, El ingreso a la Escuela Básica, Repositorio Digital. Universidad de Guayaquil, 2015.
- [23] G. Garcés, La adaptación escolar, Repositorio Digital. Universidad Técnica de Manabí., 2018.
- [24] T. Sarmiento, El medio Fundamental del Lenguaje Oral., Repositorio Digital. Universidad Salesiana., 2017.



CAPÍTULO 6

Las comunidades indígenas de arequipa: bases de la identidad y la cultura

CAPÍTULO 6

Las comunidades indígenas de arequipa: bases de la identidad y la cultura

Aceptado el: 29-07-2023

Autores



Lolo Juan Mamani Daza, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Departamento de Historia y Antropología.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7922-1716>
Correo: lmamanid@unsa.edu.pe
Afilación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Miguel Cespedes Carpio, Doctor en Ciencias Sociales, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Programa de estudios de Antropología.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4580-4817>
Correo: mcespedes@unsa.edu.pe
Afilación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



James Josmell Ojeda Portugal, Magister en Ciencias con Mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Programa de estudios de Turismo y Hotelería.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-1617-7569>
Correo: jojedap@unsa.edu.pe
Afilación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Krystel Yasmin Zúñiga Flores, Magister en Ciencias con Mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Programa de estudios de Turismo y Hotelería.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-5777-7383>
Correo: kzunigafl@unsa.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.



Fredy Morán Cruz, Magister en Docencia Universitaria e investigación Pedagógica, Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Programa de estudios de Antropología.
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7728-5692>
Correo: fmoranc@unsa.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo trata de reconstruir la historia y el desarrollo socio-económico-cultural de las Comunidades Indígenas de Arequipa, en base a estudios realizados por Historiadores, Etnohistoriadores y Antropólogos Arequipeños de reconocido prestigio con el objeto de dar a conocer las bases de la identidad de los pobladores de nuestra ciudad. La metodología de investigación está apoyada en el análisis cualitativo basada en la reseña o revisión de documentación manuscrita y bibliográfica publicada en los últimos años.

Las investigaciones históricas culturales relacionadas con el origen y desarrollo de las Comunidades Indígenas (término utilizado en los primeros documentos escrito por españoles) en nuestro país son variadas y controversiales y muy escasas en cuanto a nuestra Región se refiere; a pesar de que a la fecha existen 105 C.C. reconocidas. Las C.C. de hoy, y los pueblos andinos como instituciones cuyas bases de organización social; está asentada en las relaciones de parentesco, la práctica de tecnología ancestral para la producción de alimentos y la cultura nativa religiosa, originaria del ayllu Incaico. Por ello que la intensión de este trabajo es un tanto complicado, pero conforme vaya avanzando este trabajo podremos responder las siguientes preguntas ¿Qué grupos poblacionales existieron en Arequipa antes de la llegada de los incas y de los españoles? ¿Podemos considerar que bajo el dominio inca surgen las comunidades indígenas?, ¿A quiénes se debe las construcciones de andenes y todo el sistema hidráulico de Arequipa prehispánica? ¿A partir de qué momento y en base a qué elementos se va forjando la identidad del arequipeño?. Somos conscientes de las muchas limitantes que tenemos que enfrentar, pero más fuerte es nuestro deseo de querer aportar nuevos datos sobre las comunidades indígenas y el papel que desempeñaron en el proceso histórico cultural del Perú y en especial de Arequipa.

En ese sentido, en el capítulo se analizan una serie de contenidos sobre las comunidades indígenas de Arequipa, como: Aspectos teóricos y las bases de la identidad cultural, donde se detallan todos los fundamentos que sustentan el presente trabajo.

II. DESARROLLO

A. Aspectos Teóricos

Dentro del proceso histórico político la población y descendientes de los Incas y los invasores hispanos se han tomado dos formas de conceptualizar y de explicar sus orígenes, así tenemos: Las Comunidades Indígenas y las Comunidades Campesinas, las primeras de origen prehispánico y las segundas de origen hispano.

Unos consideran que las Comunidades Indígenas se originan con el ayllu incario, debido a que “La célula social primitiva del Perú es el ayllu, plan formado por un conjunto de descendientes de un antepasado común, real o supremo” [1, p. 176]. Antes de la llegada de los españoles los pueblos o grupos étnicos que se encontraban en el Tahuantinsuyo tenían esa relación entre el hombre, la tierra y el espacio; por eso que ese antepasado común, real o supremo que era una autoridad real o un origen basado en mito entrelazo con su medio geográfico.

Otros consideran que la Comunidad de Indígenas es el resultado de la conquista española, donde las familias comuneras han servido de mano de obra gratuita y obligaciones serviles desde las reparticiones territoriales hasta la hacienda. Siendo así, en términos culturales que la comunidad indígena estaba determinada por [2, p. 179]:

- La propiedad colectiva de un espacio rural que es usufrutuado por los miembros de manera individual o colectiva.
- Por una forma de organización social basada especialmente en la reciprocidad y en particular el sistema de participación de las bases.
- Por el mantenimiento de un patrón cultural singular que recoge elementos del mundo andino.

Uno de los elementos principales del concepto de Comunidad Indígena, es la continuidad del Ayllu con referencia a la propiedad colectiva, el trabajo basado en la reciprocidad en el “ayni” (trabajo entre o las familias) o la “minka” (trabajo en la comunidad para un bien común), costumbres ancestrales de la organización social; y por último los patrones culturales basados en sus actividades religiosas dirigidas a la producción [2].

Sin embargo, antes de la llegada de los Incas a los diferentes espacios, ya existían grupos étnicos o pueblos, procedentes de diferentes lugares, justamente será, estos pobladores quienes van a constituir las bases del desarrollo social, religioso, económico y político y con su multiculturalidad van forjando una identidad común aunque no le dé el mismo valor Buguella cuando nos dice: “... la existencia de diferentes culturas en un mismo espacio geográfico y social... cohabitan pero influyen poco unas sobre las otras” [3].

En cambio. “Leno de Espinoza señala que el multiculturalismo es la convivencia en un mismo espacio social de personas identificadas con culturas variadas bajo el principio del respeto a las identidades culturales” [4, p. 34]. Este último autor considera que en el fondo documental custodiado por el Archivo Regional de Arequipa, el Archivo Arzobispal de Arequipa y el Archivo Municipal de Arequipa no se ha encontrado hasta el momento causas civiles, causa criminales que informen en forma directa o indirecta de conflictos entre grupos poblacionales de origen pre hispánico, lo cual nos permite ver que la organización social, económica, pero fundamentalmente administrativas, había llegado a un alto desarrollo logrando que diferentes grupos étnicos lograsen compartir espacios geográficos aledaños en plena y pacífica convivencia, únicamente importaba conseguir los productos que no podían obtener en sus lugares de origen, a esto los cronistas y Jhon Murra lo llamaron control vertical de pisos ecológicos a la cual posteriormente se sumaría María Rostowroski con el control longitudinal y Guillermo Galdós con su control múltiple tipo racimo [4].

Los espacios obtenidos o asignados a los diferentes grupos étnicos para diversificar sus productos alimenticios, se mantuvieron cuando llegaron los Mitimaes o miqmqas trasplantados por la administración inca como también trataron de conservar la diversidad cultural de este conglomerado de diversificación étnica porque “... cuando existe el “elemento cultural” que la diferencia en situaciones concretas; y que necesita ser contextualizada pues el sentido histórico de las `diferencias` define también su sentido simbólico o su construcción cultural” [5, p. 113].

La mayoría de los pueblos del mundo, y a ello no es ajeno nuestro país, han tenido un proceso de construcción histórico cultural en base al aporte de diferentes pueblos y naciones, como tampoco la ha sido nuestra Región que en forma directa e indirecta a recibido el aporte cultural de grupos étnicos del centro y del sur andino peruano algunos de los cuales se fueron asentando el territorio geográfico hoy llamado Arequipa.

Una vez consolidada su permanencia en el espacio geográfico los grupos étnicos inician inconscientemente la construcción de una nueva identidad en base a sus costumbre y tradiciones dando forma a nuevas formas de vida diferenciándose de sus núcleos étnicos de origen en tal sentido podemos decir que la identidad étnica es “... un sistema cultural de referencia, a partir del cual una comunidad define su identidad grupal; la identidad social podemos definirla como el conocimiento por parte del individuo de que pertenece a un grupo social, junto con la significación emocional y valorativa de esa pertenencia...” [5, p. 115].

En ambas perspectivas, la identidad es la consecuencia de pertenecer a un grupo culturalmente homogéneo y socialmente definido” [6, p. 31]; por otro lado, este concepto nos lleva a interpretar como “... el sentido de pertenencia a una colectividad, a un sector social, a un grupo específico de referencia. Esta colectividad puede estar por lo general localizada geográficamente, pero no de manera necesaria...” [7]. Hay que tener en cuenta las costumbres y formas de vida, idioma, religión etc. como elementos de pertenencia que constituyen en su conjunto la identidad de una comunidad.

B. Las Comunidades Indígenas en Arequipa: Bases de la identidad cultural

Los primeros grupos humanos que transitaron por las quebradas y pampas Arequipeñas eran grupos nómadas de cazadores y recolectores que se desplazaban de la sierra a la costa, y viceversa así como de un valle costero a otro en busca de sus alimentos, constituido entre otros por guanacos y suris los cuales se encuentra magistralmente representados en las pinturas rupestres de Sumbay, en asociación con lascas, puntas de proyectil, artefactos líticos algunos completos y otros fracturados; evidencias culturales que nos dan a conocer el paso del hombre primordial por un territorio que con el transcurrir del tiempo pasarían a dar forma a la ubérrima campiña arequipeña.

Una muestra de la presencia de los primeros cazadores y recolectores de Arequipa la tenemos en:

Lugar	Altura MSNM	Investigador	Antigüedad años A. de C.	Evidencia
Huanaqueros/ Quequeña/ Yarabamba/ Arequipa	2500		7500	Industria lítica
Sumbay/ Arequipa Cayma/	4127	Máximo Neira	4210 +/- 120	Abrijo pinturas rupestres

Elaborado en base a Neira [8, pp. 10-20]

Sin embargo, estos no serán los únicos, en la mayoría de los pueblos del ande arequipeño como Huanca, Callalli, Tisco (en Caylloma) entre otros, se encuentran más evidencias del arte parietal en cuevas y abrigos, y evidencias de la producción lítica en talleres que demuestran mediante el radiocarbono 14 una antigüedad de aproximadamente 7500 años a. de C. pueblos.

El descubrimiento de la agricultura obliga a estos grupos poblacionales nómadas primigenios a asentarse en los lugares más apropiados para comenzar a trabajar la tierra. Pero el proceso migratorio continuaba, bajando algunos pueblos de los andes hacia las quebradas vírgenes de esta localidad llamada hoy Arequipa creando enclaves de producción agrícola.

Respecto al poblamiento de Arequipa existen varias versiones [9], así como respecto al origen de los pueblos de Arequipa, a partir del Inca Garcilaso de la Vega en sus “Comentarios Reales que tratan sobre el origen de los Incas” y sus seguidores sostuvieron que el Inca envió a tres mil habitantes para que habitasen estos lugares, lo que implícitamente significa que no existían habitantes ni infraestructura construida por población alguna.

Sin embargo, Travada y Córdoba desautoriza las versiones de Garcilaso mencionando “... cuando Maita Capac pobló Arequipa estaban ya pobladas, por (desde?) inmemoriales (sic?) tiempos, las provincias que tengo referido que conquistó...” [10, p. 9]. Al respecto existe evidencia en infraestructura que no ha sido realizada por los Incas en Arequipa, sino por otros grupos étnicos quienes convirtieron esas quebradas improductivas en un hermoso valle agrícola.

“Antes de que los Incas existieran y conquistaran el sureste andino, antes de que esta franja del continente fuera llamada por el Incario, Kuntisuyo (región Kunti), mucha antes de todo ello, vivieron diseminadas allí varias naciones que alcanzaron un alto grado de progreso” [11, p. 185]. De otra manera los andenes y terrazas construidas con una depurada tecnología no hubiera permitido que estas construcciones existentes en Chilina, Paucarpata, Chiguata, Socabaya, Characato, por la otra banda, en Tiabaya, Sachaca, Cayma, Yanahuara, entre otras antiguas toponimias con los que se conoce a los distritos de hoy. Para ello, estos grupos étnicos primigenios

debieron usar numerosa mano de obra traída, posiblemente, de sus núcleos étnicos de origen, a fin de adecuar el espacio geográfico a sus requerimientos agrícolas. Caso contrario debieron ser pobladores Tiahuanaco e incas que por necesidades de complementariedad alimenticia buscaron el control de pisos ecológicos que en su desplazamiento a la costa al llegar a Arequipa se fueron posesionando en ambas laderas del Valle del río Chillimayu (hoy río Chili, posteriormente valle Chillina o Chilina), debido a lo favorable de su clima y lo fructífero de sus tierras.

No obstante, ¿Cuáles fueron los primeros pueblos o naciones que habitaron Arequipa? Es necesario analizar desde una perspectiva multicultural la permanencia de los grupos étnicos de este sector, la necesidad de alimento o de cambios estacionales obligaron a migrar a lugares más agradables para la sobrevivencia de los pueblos del ande. Con referencia a la Arequipa de antes de la llegada de los españoles, Galdós en base a documentos consultados en los archivos arequipeños, demuestra que Arequipa estaba poblada antes de la llegada del Inca Maita Capac, que por cierto, también está demostrado que nunca llegó a Arequipa para pronunciar su famoso Are – Quepay (si quedaos) tal como lo demuestran las evidencias culturales arqueológicas e hidráulicas lo cual llevó a nuestro citado etnohistoriador a manifestar que el “Paisaje que debió deslumbrar a los viejos conquistadores cuando se asomaron al valle del Chili y comprobaron, por primera vez, que por las laderas más escarpadas discurrían viejas acequias que se debieron al genio creador del hombre andino y que fueron debidamente aprovechadas para cultivar a la vega de esta zona arequipeña” [9, p. 43], no sólo les debió causar admiración y asombro sino también el deseo vehemente de quedarse a vivir en estas tierras y gozar de ese paisaje en parte natural y en parte construido por naciones anteriores a la de los Incas, un valle que brindó en su momento la oportunidad para que los *miqmaq*s incaicos sólo tuvieran que adecuarse al sistema de trabajo de los *llactarunas* (Pobladores originarios o propios del lugar) a los cuales estos *mitmaq*s no sólo debían observar y controlar sino también enseñarles las costumbres, religión, nuevas técnicas de cultivo, etc., etc., y de esa manera incluirlos en el sistema incaico.

Sin embargo, queda preguntarnos ¿cuál fue el origen de esos *llactarunas* arequipeños?. Estudios realizados por Guillermo Galdós, Alejandro Málaga Medina, Máximo Neira Avendaño, Franklin Pease, María Rostowroski, Juan José Cuadros, Edmundo Corrales, etc. han permitido establecer que sus orígenes primigenios los encontramos en el proceso de trashumancia y sedentarización y luego en la expansión de grupos poblacionales como los Yanaguaras cuyo grupo étnico nuclear originario se encontraba en la margen izquierda del Río Santo Tomas y que en su desplazamiento a la costa constituyó un primer enclave en Yanaguara (Arequipa), para luego seguir su desplazamiento hacia la costa dejando otros enclaves en Umacollo, Sachaca, Tiabaya, Chullo, Tahuaycani, Antiquilla, Marcarani, Alata, Tio y Patasagua, poblados esos últimos que se encontraban unidos por un canal de riego, todos ellos ubicados en la margen derecha del Río Chili, enclaves que con el correr del tiempo se desligarían de su núcleo matriz para dar forma al grupo *llactaruna* de los Yanaguaras de Arequipa.

Pero estos pobladores no serían los únicos, en esa misma margen del Río Chili tendrían acogida pobladores Collahuas, aquí se evidencia una vez más el control de pisos ecológicos. En cambio en la margen derecha del Río Chili encontramos a los Yarabaya, llamados posteriormente por los españoles San Lázaro, los Copoatas y los Poci, constituidas posiblemente por población migrante del altiplano sur andino peruano, en la actualidad se viene trabajando el tema a fin de establecer su relación con los Puquina y Tiahuanacu, felizmente cada día van apareciendo más evidencias culturales arqueológicas y documentales manuscritas e impresas que van probando esta hipótesis, especialmente lo relacionado con la cultura Puquina injustamente pospuesta en nuestra historia nacional y regional, no en vano Fray Jerónimo de Ore se dio el trabajo de escribir su catecismo en quechua, aymara, mochic y Puquina como tampoco es inexplicable que su influencia haya abarcado el sur andino peruano todo el territorio de la actual Bolivia y parte del norte Argentino según se puede ver del estudio publicado por Theresa Boisse Casagne en la Visita General del Virrey Don Francisco de Toledo, transcrita por Noble David Cook y publicada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [9].

Volviendo a los pobladores de la margen derecha del Río Chili, denominada también la Chimba, está establecido que comprendía territorialmente desde la Acequia Alta hasta Uchumayo, existiendo a lo largo y ancho de este territorio diversos pueblos, cuyos pobladores procedía de diferentes lugares de la parte alta de Arequipa, si bien es cierto que no se cuenta con datos cronológicos de su llegada a estos lares evidencia cultural arqueológica y documental manuscrita e impresa dan fe de su existencia y permanencia en el bello valle arequipeño, de allí que Guillermo Galdós nos diga: “Allí se establecieron, se desconoce por ahora la época, las comunidades de diversas naciones cuyos núcleos matrices estuvieron en los que hoy son los departamentos de Apurímac, Cuzco y Arequipa.

Fueron dichas etnias las de Chumbivilcas y Chillques, procedentes de la jurisdicción del Cuzco, la de los Yanaguara, que provenían del sector del actual Distrito de Haquira, en el sur-este del departamento de Apurímac, todos ellos de habla quechua; la de Collagua, cuyo origen está en la cuenca del río Colca, desplazada quizá del altiplano lar, que primitivamente fue aymara hablante y que por influencia de las naciones vecinas acabó quechuanizándose; la de los Kuntis de cabana, de habla quechua, provenientes de la parte baja del Colca y de la cuenca del río Sigwas” [9, pp. 43-44]. También hace mención del ayllu Callapa posiblemente de la nación Pacajes y los Masca del Cuzco en menor cantidad.

Con la población de los enclaves existentes en Arequipa, podemos decir que Arequipa comienza su diversidad cultural, ya que ellos conservarán sus distintas formas de vida su idioma, organización social y religiosa e incluso sus alimentos traídos desde sus núcleos matrices de procedencia. Todos estos pueblos fueron denominados como: Comunidades de Indígenas por los españoles, término que no utilizaremos sino de forma natural como eran conocidos antes de la llegada de los conquistares [12].

Es importante dejar establecido que los pueblos de origen aymara siempre han tenido por costumbre el pastoreo de camélidos sudamericanos, especialmente en la meseta del Collao. Estos grupos poblacionales pasaron a conquistar la parte alta del río Colca e incluído los pastizales de esos lugares, región que tomó el nombre de Collaguas, hablando el aymara antes que los Incas se expandieran a esos territorios. No se sabe con qué idioma llegaron los Collaguas a la parte alta de la Chimba y Acequia Alta. Dentro de la actividad económica tenemos que desarrollaron la platería, la carpintería, la ollería. Así mismo producían quinua, cañahua y papas especialmente.

Por otro lado, la ubicación de las tierras de los Collaguas en Arequipa era variada, contaban con tierras de cultivo en Yanaguara, Umacollo, Sachaca, Alata [13] y Tiabaya control vertical de pisos ecológicos que les permitía asegurar su régimen alimenticio con productos que no podían ser obtenidos en sus lugares de origen, lo cual queda demostrado el famoso control vertical.

Las evidencias culturales arqueológicas no se circunscriben únicamente a cerámica también nos han legado una hermosa andenería para el cultivo agrícola, como una especie de prolongación de la andenería construida en el valle del Colca, donde en la actualidad se puede contemplar los andenes y terrazas agrícolas construidas desde el nivel del río hasta la mitad de los cerros que circundan el río Colca, lo cual nos permite decir, parafraseando a Galdós que los Collaguas “Dominaron la ciencia hidráulica y el sistema de regadío en los lugares donde se establecieron y vivieron con relativa comodidad. Sin esos conocimientos, su existencia hubiera sido muy dura y difícil” [11, p. 186].

Los estudios históricos y etnohistóricos han permitido establecer que “La antigua data de la expansión Collagua al valle arequipeño, lo pone de manifiesto su distribución tanto a lo largo de la Chimba y de la otra banda, cruzándola, como dividiendo los dos terrenos de cultivo de los llactarunas Yarabayas, mediante la posible construcción de la acequia Coa (o San Jerónimo); u otras, por parte de ellos, o por lo menos utilizándolas tan preferentemente que tomaron una especie de cuña étnica en el corazón de las chacras Yarabayenses en: encima de la barra” [9, p. 96]. Como vemos los Collaguas provenientes del altiplano puneño son los que van a utilizar su tecnología en los andenes, y probablemente su sistema de organización social para lograr la inmensa construcción hidráulica, terrazas y andenes en parte de nuestra localidad.

La nación Yanaguara, como queda dicho, también se ubicará en esta parte de la Chimba, procedentes de Apurímac, pasando previamente por la parte alta de Arequipa, dejando enclaves en Llapayanahua, la Pulpera y Pampa Cañahuas, desde donde se abrieron paso hacia Arequipa, asentándose en el lugar que actualmente lleva su nombre (Yanaguara) pobladores quechua hablantes quienes además de la agricultura y el pastoreo trabajaban en cerámica y textilera, y se desempeñaban como guerreros. La distribución de sus terrenos en la campiña arequipeña reunía las mismas características de las tierras de los Collaguas, justificada desde todo punto de vista si tenemos en cuenta que procedían de lugares que estaban por encima de los 3000 msnm, tal es el caso de Haquira o de los pueblos altiplánicos. Esos pueblos o grupos étnicos solo tenían (y tienen) la costumbre de sacar una sola cosecha al año, en tal sentido tienen que asegurar sus productos; por ello, que como estrategia territorial debían tener en distintos lugares sus terrenos sean en tierras cálidas cerca de los ríos, en la parte de la planicie o terrazas en las faldas de los cerros donde los terrenos son propicios para al trabajo agrícola [11].

Los Chumbivilcas que, junto a los Chilques, mitmaqs impuestos por el Inca provenían del Cuzco, y cuyo idioma principal era el quechua, también se ubicaron en la Chimba, y eran vecinos con los Yanaguaras, su expansión les permitió acceder en la costa a las loberas de Islay. Su actividad principal giraba en torno al pastoreo de camélidos sudamericanos, debido a la abundancia de pastos naturales en la zona alta de Arequipa. La presencia de estos grupos poblacionales queda de manifiesto en la palabra escrita de Galdós cuando nos dice “Pero una nación de la zona era la de Yanahuara, cuyo curaca principal se estableció en el pueblo de San Juan Bautista de la Chimba, por lo que con posterioridad acabó llamándose San Juan Bautista de Yanahuara. Pero, allí no solo había ayllus de dicha nación, sino, además, barrios de los Chumbivilcas, de los Callapas, etc. tan es así que, hasta comienzos del siglo XX, hubo calles que llevaban nombres de esas etnias” [9, p. 26].

La presencia de los Chumbivilcas en la Chimba corresponde al camino de los Incas que llamaron Kuntisuyo como eje para llegar al mar que consistía desde el Cuzco-Chumbivilcas-Collaguas-Arequipa-Chule (Islay). Con el pasar el tiempo estos se ubicaron en las márgenes del río Chili, porque era necesaria su presencia vía camino a las loberas del litoral arequipeño y conquista del espacio.

Los Kunti de Cabana cuyo núcleo principal estaba en la parte baja del río Colca, tuvieron enclaves en Guanca, la cuenca de Sigüas, Majes y Camaná, ríos que van a ser aprovechados para el riego de sus cementeras como en su dieta alimenticia. Esta nación también procedía del Cuzco, cuyo idioma era el quechua, su actividad principal era la agricultura, sin descuidar los recursos naturales de las alturas especialmente los destinados al pastoreo de camélidos sudamericanos. “... los ríos Yura y Huanca, sector destinado por los Kuntis dependientes del curacazgo de Cabana – o más probablemente el ayllu Guanca de dicho curacazgo –, para allí pastar su ganado. Fácil es comprender que en su transhumancia se desplazaron por Yura, hasta llegar a las caleras y, finalmente, a la desembocadura de éste río Chili, sector de Palpa” [9, p. 121]. Cabe mencionar que en el río Chili se ubicaron en el valle de Tiabaya, en especial Chircay, Cacatopi, Guayapampa, Puquio y Congata.

La presencia de los Chumbivilcas en la Chimba corresponde al camino de los Incas que llamaron Kuntisuyo como eje para llegar al mar que consistía desde el Cuzco-Chumbivilcas-Collaguas-Arequipa-Chule (Islay). Con el pasar el tiempo estos se ubicaron en las márgenes del río Chili, porque era necesaria su presencia vía camino a las loberas del litoral arequipeño y conquista del espacio.

Los Kunti de Cabana cuyo núcleo principal estaba en la parte baja del río Colca, tuvieron enclaves en Guanca, la cuenca de Sigwas, Majes y Camaná, ríos que van a ser aprovechados para el riego de sus cementeras como en su dieta alimenticia. Esta nación también procedía del Cuzco, cuyo idioma era el quechua, su actividad principal era la agricultura, sin descuidar los recursos naturales de las alturas especialmente los destinados al pastoreo de camélidos sudamericanos. "... los ríos Yura y Huanca, sector destinado por los Kuntis dependientes del curacazgo de Cabana – o más probablemente el ayllu Guanca de dicho curacazgo –, para allí pastar su ganado. Fácil es comprender que en su transhumancia se desplazaron por Yura, hasta llegar a las caleras y, finalmente, a la desembocadura de éste río Chili, sector de Palpa" [9, p. 121]. Cabe mencionar que en el río Chili se ubicaron en el valle de Tiabaya, en especial Chircay, Cacatopi, Guayapampa, Puquio y Congata.

En relación a la banda oriental del río Chili había dos naciones, los Yarabayas y los Pocoatas, Guillermo Galdós ha logrado establecer documentalmente que estos grupos poblacionales Llactarunas habitaron el valle del Chili, específicamente, los Copoatas, ocuparon la zona comprendida entre Socabaya, Paucarpata, Sabandia Yumina, y Chiguata grupos étnicos que supieron compartir territorio con "... mitmaqs Chichas, [que] habitaban en el pueblo de Guasacache; y que uno de los grupos, de los muchos que cultivaban la quebrada y andenería de Yumina, era integrada por Orejones; y decimos 'uno de los grupos' porque hubo otras etnias diversas. Yumina fue una mixtura multiétnica" [9, p. 216]; desgraciadamente no existe información suficiente como para poder establecer su origen o la procedencia de sus primeros pobladores, lo cual nos podría llevar a pensar que este grupo poblacional serían auténticamente llactarunas.

Los Yarabayas se ubicaron al costado del río Chili, específicamente en el hoy denominado "Barrio de San Lázaro" lugar donde existía una pequeña cantidad de viviendas de los llactarunas Yarabayas, fijando sus dominios hasta Tingo y cerca de Guasacache. Fray Martín de Murúa quien vivió en Arequipa entre el siglo XVI y comienzos del XVII nos da a conocer "... que hubo antes del Inca Yupanqui una nación originaria que es la que los españoles conocieron como Yarabaya y que fue encomendada por Francisco Pizarro, en su calidad de gobernador, a favor del capitán Diego Hernández" [11, p. 199]. Al igual que los Yanaguas y Collaguas los Pocoatas y Yarabayas tenían como vecinos grupos mitmaqs Canas y Canchis que de a poco fueron integrando al dominio Inca.

La revisión de la crónica de Fray Martín Murúa nos ha permitido establecer que en Arequipa "... se produjo [un terremoto] en época incaica cuando gobernaba el Inca Yupanqui. Que quedaron solo vivos para repoblar el valle mistiano los que habían estado prestando mita en la ciudad del Cuzco y que, después de la catástrofe que el sismo motivó, fueron restituidos a su habital donde no quedo vivienda ni poblador alguno" [9, p. 213]. El dato de por sí es importante ya que en esta población que retornaba de la mita y la población adicional para repoblar el valle de Arequipa, específicamente de la banda izquierda del Chili, encontremos el origen del término Yarabaya.

La andenería, el sistema hidrográfico la deshidratación de la papa y la carne, el trabajo de los metales, la organización del ayllu que aportaron las culturas pre-incas fue aprovechada y perfeccionada por los incas y utilizada de acuerdo con sus conveniencias por el invasor hispano; así como el sistema incaico de reparto de las tierras, para el inca, para el sol y para la comunidad. Esta última entendida como la agrupación de personas pertenecientes a una misma etnia que comparte el derecho a un mismo espacio territorial y cuyos integrantes son pobladores de la comunidad. En el Perú existen todavía comunidades indígenas que viven conservando sus ancestrales costumbres donde la reciprocidad y la redistribución, el Ayni como trabajo familiar y la minka como trabajo comunal aún subsisten pese a los años transcurridos; sin embargo ello no quiere decir que no existan otras que siendo de orígenes en las comunidades indígenas han preferido adecuarse de acuerdo a la modernidad, pero

bajo ninguna circunstancia quiere decir que el sistema comunitario fue traído e impuesto por España, otra cosa es que el español trató de imponer normas de funcionamiento y estructura administrativa al estilo de las comunidades españolas no logrando su objetivo ya que esta tenían otro objetivo y otra forma de funcionamiento. El trasfondo de toda esta maquinación era que el invasor mediante la expoliación y fraudulentas formas de composición adquiriera en propiedad las tierras de comunidad que iban quedando vacas como resultado de la sobre explotación a la cual sometían al indígena [11]. El presente trabajo deberá ser ampliado posteriormente quizás encontremos en nuestra labor investigadora los orígenes y la autoría del importante complejo arqueológico de Churajón, el mismo que se encuentra a 40 km. De la ciudad de Arequipa, camino al Santuario de Chapi.

CONCLUSIONES

Según los datos etnohistóricos, los incas no llegaron a Arequipa, pero si estuvieron presentes como mitimaes o mitmaqs, personas que se encargaban del espionaje para la retribución de la mita al inca, o también para poblar como “cuña étnica” estos territorios.

En base a la referencias y observaciones arqueológicas, la construcción del sistema de terrazas, andenes y sistemas de riego hubo un aporte de todos los grupos que estaban asentados en ambos lados del río Chili, a pesar que vivían en un estado multicultural o multiétnico; nos referimos a la población migrante de la Chimba que estaba compuesta por los Collaguas (que personalmente es el que más ha aportado), los Chumbivilcas, los Mascaros, Los Chilques, Los Callapa, Los Kuntzi; en la otra banda, o los llactarunas como los Yarabayas, Pocoatas y otros pequeños grupos étnicos como Los Canas, los Canchis, Los Puquinas. En esta diversidad cultural tuvieron que ponerse de acuerdo para realizar esa maravilla agrícola del Valle del chili.

Hoy hablamos y nos maravillamos del uso de los andenes que existen en la provincia de Arequipa (y esto que nos falta trabajar más en las demás provincias) en la actualidad nos enorgullecemos del Loncco Arequipeño, de la campiña de nuestra ciudad; sin embargo, olvidamos o no sabemos quiénes han desarrollado durante siglos ese trabajo y las penurias que debió pasar el primer hombre, cazador o recolector, marcando la senda que debían seguir los futuros caminantes. La cultura arequipeña surge del aporte de grupos poblacionales aymara, quechua y puquina hablantes.

Referencias

- [1] L. Baudin, El imperio socialista de los Incas, Lima : Universo S.A., 1978.
- [2] J. Matos Mar, Hacienda, comunidad y campesinado en el Perú, Lima: Perú Problema. IEP, 1976.
- [3] M. Bugella, «MULTICULTURALIDAD,» Marinabugella, 2006. [En línea]. Available: <https://marinabugella.files.wordpress.com/2006/12/multiculturalidad.pdf>. [Último acceso: 12 Noviembre 2022].
- [4] V. Alvarado, Políticas Públicas e interculturalidad, Lima: PUCP , 2005.
- [5] K. Vargas Hernandez, «Diversidad cultural: discusión de conceptos y estrategias,» Dpto. de cultura i Mitjans de comunicaió, Catalunya, 2008.
- [6] Á. Aguirre Baztan, La identidad Cultural; En: “Cultura e identidad”, España: Edic. Bardenas S.L., 1997.
- [7] O. L. Molano, «Identidad cultural un concepto que evoluciona,» Revista Opera, vol. 1, n° 7, pp. 69-84, 2007.
- [8] M. Neira, Arequipa Prehispánica”; en: “Historia General de Arequipa, Arequipa : Fund. Bustamante de la Fuente, 1990.
- [9] G. Galdós Rodríguez, Comunidades Prehispánicas de Arequipa, Lima: Fund. Bustamante de la Fuente, 1987.
- [10] V. Travada y Córdova, El suelo de Arequipa convertido en cielo, Arequipa: Edit. Populibros del 1er. Festival del libro arequipeño, 1958.
- [11] G. Galdós Rodríguez, Naciones ancestrales y la conquista Inca”; en: “Historia General de Arequipa, Arequipa: Fund. Bustamante de la Fuente, 1990.
- [12] H. Hurtado, «Formación de las Comunidades Campesinas en el Perú,» s.f..
- [13] G. Rodríguez, «Trabajo de Campo en Alata,» UNSA, Arequipa, s.f..

CAPÍTULO 7

Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en empresas privadas



CAPÍTULO 7

Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en empresas privadas

Aceptado el: 04-08-2023

Autores



Segundo Ortiz Cansaya, Doctor en Administración, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0224-8651>
Correo: d29309750@uancv.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú



Yenny Rosario Acero Apaza, Doctor en Derecho, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9783-7733>
Correo: d01324434@uancv.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.



Roberto Payé Colquehuanca, Doctor en Administración, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
Correo: d02145441@uancv.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.



Enrique Eleuterio Zúñiga Medida, Doctor en Educación, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4793-9053>
Correo: d02419543@uancv.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.



Ulises Aguilar Pinto, Doctor en Contabilidad y Administración, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
Correo: d02295853@uancv.edu.pe
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.



Hilario Condori Mamani, Doctor en Administración, Docente de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
Correo: ccp_ae@hotmail.com
Afiliación institucional: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.

I. INTRODUCCIÓN

El presente capítulo de libro titulado gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional en empresas privadas, constituye el primero de seis capítulos que forman parte del libro gestión del conocimiento en las organizaciones, estudio que se fundamenta en la investigación de Ortiz [1]. El aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento surgen como alternativas frente a estas necesidades de las organizaciones. En tal sentido, una economía en la que el conocimiento determina el crecimiento y desarrollo económico, las empresas adoptan estrategias que les permiten mantenerse y ser cada vez más competitivas. Por lo tanto, la gestión del conocimiento se define ampliamente como un conjunto de actividades y procesos que fortalecen el intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales, con el fin de mejorar el rendimiento de la organización o los resultados de un proyecto.

En el presente capítulo se abordan dentro del contenido aspectos que tratan la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el sector empresarial como: Gestión del conocimiento, antecedentes, grupo social, cultura y perspectiva, inteligencia emocional, capital intelectual; el aprendizaje como capital de conocimientos, sistemas de aprendizaje y canales de aprendizaje organizativo, finalmente se precisan las conclusiones y las referencias.

II. DESARROLLO

A. *Gestión del Conocimiento*

Por muchos años; hay quienes hablan de gestión del conocimiento y nos dan una conferencia sobre correo electrónico o internet, otros nos hablan sobre motivación, trabajo en equipo, otros sobre formación, etc. Pero todos ellos coinciden en algo: existe gestión de conocimiento desde que somos capaces de transmitirles información a otros y de conseguir que esa información adquiera un carácter acumulativo. ¿Seríamos capaces de construir el vehículo que conducimos o nos conduce o la PC con el que escribimos? ¿Cómo se le llama a ese proceso de distribución ordenada y acumulativa de información? ¿no se ha gestionado conocimiento para llegar ahí?

Cuándo un trabajador experto enseña el oficio a un aprendiz para que tome el relevo ¿no está también gestionando conocimiento?

En realidad, la gestión de conocimiento no es nueva; simplemente, se ha realizado de forma intuitiva mientras el conocimiento no ha sido un factor clave para la competitividad; lo que ha cambiado es otra cosa: la velocidad a que se genera nuevo conocimiento deja rápidamente obsoletas a tecnologías y formas de hacer negocio. Si no podemos apoyarnos en una barreda de entrada bien establecida, todo lo que podemos hacer es mantener nuestra capacidad para generar constantemente novedades [2].

Cuando llegamos allí, la capacidad de generar y utilizar nuevo conocimiento llega a ser la clave de la competitividad, es entonces cuando la gestión de conocimiento siempre ha existido, empieza a requerir de nuevos medios y exige ser organizada de forma que va más allá de lo intuitivo.

Si la idea es tan simple, y lo es ¿Qué objeto tiene generar confusión entre la gestión del conocimiento y las herramientas de que se vale? Hasta el momento, que se sepa, ningún contador ha confundido un balance general con un programa de hoja de cálculo, por mucho que este sea último sea imprescindible para conseguir realizar el balance.

Este tipo de error se admite con la mayor de las alegrías cuando el tema que se trata es la gestión del conocimiento, en algunos casos, por oportunismo comercial y en otros por nominalismo. A estas alturas, son probablemente muchos los que han asistido a conferencias donde, mientras les hablaban de otra cosa, ocasionalmente incluían algunos de los conceptos mencionados antes fuera de contexto y sin justificación alguna para su uso.

A título de pregunta, parece que, del mismo modo que nos hemos acostumbrado a la comida-basura o a la televisión-basura, nos hemos acostumbrado a los conceptos-basura. La idea de profundizar para saber qué es lo que hay debajo de un concepto o qué fallos garrafales lleva es desdeñada por ser una cosa de teorías; como somos muy importantes y prácticos, preferimos que nos den la receta sin preocuparnos mucho por la calidad de los ingredientes.

¿Cuándo es necesario la gestión del conocimiento?

- Cuando estén descuidados los modelos de mantenimiento del conocimiento de la empresa.
- Cuando se requiera crear escenarios de utilidades por medio de los flujos con los activos intangibles.
- Cuando se precise de un cuadro de mando integral que mida en el día a día aspectos operacionales y no operacionales que ligen la estrategia con los resultados financieros.
- Cuando queramos introducir elementos de control de rendimiento.
- Cuando deseamos incorporar control de costos y rentabilidad.
- Cuando no se ha establecido un mapa de procesos.
- Cuando los activos intangibles de la empresa, como el capital intelectual no estén suficientemente presentes en la gestión.
- Cuando deseamos tener una puerta proactiva conectada al exterior para proveernos de inteligencia competitiva.
- Cuando no se desarrolla la estrategia de una guía adecuada de haberes globales.
- Cuando las herramientas de consulta de los datos históricos no son capaces de responder a nuestras preguntas.
- Cuando nuestros datos encierran más información de la que la empresa hace usos en la actualidad.
- Cuando se desea incorporar en un aplicativo la experiencia de un departamento, refleja ésta en datos almacenados e información no tangible.
- Cuando la información almacenada o que se va a almacenar es lo suficientemente compleja en su organigrama que permite un nivel muy bajo en su interrogación, o una respuesta lenta en un alto grado de concurrencia.
- Cuando se desee disponer de una herramienta específica ante una situación o decisión estratégica que permita representar mediante escenarios virtuales los posibles escenarios reales de forma que controlemos todas las variables que afectan con sus diversas hipótesis.
- Cuando se desee crear un nexo entre el nivel estratégico y el nivel operacional en la toma de decisiones.
- Cuando deseemos predecir.
- Cuando la calidad de las operaciones actuales de clasificar no es suficiente.
- Cuando deseemos observar reglas entre el mastodóntico conjunto de datos que nos afecten.
- Cuando se desee compartir información no estructurada en internet.
- Cuando deseemos sintonizar los diferentes canales.
- Cuando deseemos establecer estrategias de segmentación por rentabilidad de clientes.
- Cuando deseemos estimar el riesgo de una inversión.
- Cuando deseemos descubrir fraudes.
- Cuando deseemos iniciar una estrategia de fidelización y marketing di focalizado recto.
- Cuando deseemos iniciar una sede web focalizada en captación de clientes.

Las organizaciones que se estancan y se aferran a la tradición tienen cada vez menos probabilidades de sobrevivir al turbulento cambio por el cual están pasando las economías de todo el mundo. Hoy en día, uno de los mayores problemas de administración de una organización es no poder adaptarse a un mundo cambiante. Para entender mejor ese problema debemos, mirar hacia atrás y luego observar la investigación que pretendemos consolidar [3].

·Es fácil olvidar que apenas 30 años atrás nadie tenía un aparato de fax, un teléfono celular o una computadora portátil. Algunos términos que ahora forman parte de nuestro vocabulario diario, como el correo electrónico o internet tal vez eran conocidos por cientos de personas. Las computadoras ocupaban mucho espacio a diferencia de las portátiles, el chip de silicio y otros adelantos tecnológicos han cambiado para siempre la comunicación en el mundo, la electrónica digital, el almacenamiento óptico de datos y otros aparatos tecnológicos están cambiando la forma de crear, guardar y compartir la información. Toffler ha clasificado la historia social en tres olas; la primera ola fue impulsada por la agricultura, su éxito o fracaso dependía de la proporción de la población dedicada a la agricultura. La segunda ola fue la industrialización donde quiere decir que las sociedades agrícolas se convierten en sociedades industriales y una tercera ola tomo fuerza a través de la era de la información atrás las manufacturas para luego dirigirlo hacia los servicios.

·La innovación tecnológica más poderosa que ha afectado a los negocios en la última década ha sido la aparición de las empresas punto-com. Este fenómeno mediante el uso del internet, computadoras e industrias totalmente nuevas afecta a los mercados internacionales y consecuentemente la fuerza de trabajo que desarrolla el hombre y consecuentemente origina a nuevos temas en las organizaciones

·Estas líneas pretenden ser una primera aproximación a los conceptos relacionados con la Gestión del Conocimiento. Es normal que cualquier persona que se acerca a la disciplina se pierda en una gran maraña de conceptos aparentemente similares. Unos hablan de Gestión del Conocimiento, otros de aprendizaje organizacional, algunos de Capital Intelectual, e incluso de activos intangibles, sin duda, la terminología no ayuda a aclarar de qué estamos hablando. A veces se introducen los mismos conceptos con denominaciones diferentes. Vamos a intentar aclarar a qué nos referimos cuando los mencionamos.

·Por otra parte, hace cierto tiempo que las organizaciones se dieron cuenta de que sus activos físicos y financieros no tienen la capacidad de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, y descubren que los activos intangibles son los que aportan verdadero valor a las organizaciones. Pero ¿A qué nos referimos cuando hablamos de activos intangibles? Los activos intangibles son una serie de recursos que pertenecen a la organización, pero que no están valorados desde un punto de vista contable. También son activos intangibles las capacidades que se generan en la organización cuando los recursos empiezan a trabajar en grupo, mucha gente en lugar de capacidades habla de procesos, o rutinas organizativas. En definitiva, un activo intangible es todo aquello que una organización utiliza para crear valor, pero que no contabiliza.

1. Antecedentes:

Aquellas personas que posean alguna formación financiera recordarán el llamado fondo de comercio. El fondo de comercio es la diferencia entre el valor contable de la empresa y el precio pagado por ella en una adquisición de empresas. Este concepto es una aproximación a la valoración de los intangibles de una empresa, pero en sí mismo no aporta nada (es un concepto estático), ya que únicamente se suele materializar en momentos de fusiones y adquisiciones de empresas. Lo ideal sería analizar cómo van evolucionando los intangibles en el tiempo, es decir, estar informados si nuestros activos intangibles aumentan o disminuyen entre periodos de tiempo comparables.

De esta forma, podemos enlazar con los conceptos desarrollados por la Teoría de Recursos y Capacidades [4]. Esta teoría aparece en la década de los ochenta en el ámbito académico, y se puede considerar la precursora de la Gestión del Conocimiento, ya que se centra en analizar los recursos y las capacidades de las organizaciones como base para la formulación de su estrategia. La Teoría basada en los recursos se encuadra dentro del denominado Análisis Estratégico, y produce un giro del exterior al interior de la organización en el momento de analizar su situación estratégica. Vamos a intentar resumir brevemente los fundamentos de la Teoría de Recursos y Capacidades:

- Las organizaciones son diferentes entre sí en función de los recursos y capacidades que poseen en un momento determinado. Estos recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones. Esto explica sus diferencias de rentabilidad.
- Los recursos y capacidades tienen cada vez un papel más relevante en la estrategia. La pregunta que hay que contestar es: qué necesidades puedo satisfacer, y no qué necesidades quiero satisfacer.
- El beneficio de una empresa es función de las características del entorno y de los recursos y capacidades de qué dispone.

La Gestión del Conocimiento es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento. Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento tiene en el aprendizaje organizacional su principal herramienta. La Gestión del Conocimiento es un concepto dinámico o de flujo.

En este momento deberíamos plantearnos cuál es la diferencia entre dato, información y conocimiento. Una primera aproximación podría ser la siguiente: los datos están localizados en el mundo y el conocimiento está localizado en agentes (personas, organizaciones, ...), mientras que la información adopta un papel mediador entre ambos conceptos.

Hay que reconocer que, en realidad, lo que fluye entre agentes distintos nunca es conocimiento como tal, sino datos (información). Es posible aproximar el conocimiento de dos agentes que comparten los mismos datos, pero debido a sus experiencias anteriores y a las diferencias en el modo de procesar los datos (modelos mentales, modelos organizacionales), nunca tendrán las mismas tendencias para la acción, ni estados idénticos de conocimiento. Sólo podemos conseguir aproximaciones, ya que el contexto interno y externo de un agente siempre es diferente a otro. Esto es así, porque el conocimiento es información puesta dentro de un contexto (experiencia).

2.Grupo Social:

Un grupo social comúnmente es definido como un conjunto de personas pertenecientes a una misma sociedad que se relaciona con el fin de alcanzar unos objetivos comunes y compartir los mismos intereses de conocimientos, ideas, doctrinas los cuales se interrelacionan entre la familia, los amigos y los grupos laborales. En nuestra historia tenemos grupos sociales altamente diferenciados en estratos sociales los cuales son determinados muchas veces por su desarrollo socioeconómico. Esta interdependencia nos puede definir algunos grupos con características de diferente índole como los agregados, las categorías sociales, grupos de interacción mutua relativamente duradera.

Los grupos sociales comparten ideas y valores que desempeñan funciones de utilidad para los individuos como la de formación, desarrollo profesional, desarrollo de ciertas capacidades como los clubes artísticos deportivos.

Por otra parte, los grupos sociales se clasifican en grupos primarios, secundarios, grupos formales, grupos informales, grupos de pertenencia, grupos de referencia y otras características encontradas en este mundo globalizante.

Las funciones de los grupos sociales afectan de modo alguno sobre el consumidor de los cuales los grupos establecen características como:

Normas:

Son reglas de conducta establecidos por el grupo y que sus miembros deben adoptar y observar para ser adoptados.

Roles:

Son patrones de conducta que el individuo asume o que el grupo asigna una tarea para alcanzar los objetivos.

Estatus:

Designa la posición alcanzada por individuo en el grupo el cual indica derechos y obligaciones relacionados con la posición que constituye el origen del poder y de la influencia.

Socialización:

Es la interacción de los individuos de experiencias entre los individuos.

Poder:

Determina la influencia que el grupo tiene sobre el individuo. Se pueden distinguir cuatro tipos:

·Poder de premiar:

Es la aceptación que el grupo concede por una conducta positiva.

·Poder coercitivo:

Se refiere a la influencia por el castigo o rechazo social.

·Poder del experto:

Es la influencia que el grupo posee por el conocimiento que posee.

·Poder del referente:

En este caso se trata de la influencia de identificación que logra el grupo.

En resumen, podemos decir que muchas empresas son conscientes de la importancia y la fuerza de la influencia que puede tener una persona en el comportamiento de compra de algún objeto por lo tanto el grupo aporta beneficios informativos orientado a la compra, beneficios utilitarios, la socialización y otros beneficios que ayudan a formar diferentes tipos de conocimientos. La utilidad de los grupos en el marketing queda reflejada en el empleo de los líderes de opinión en la comunicación con los clientes los cuales determinan el reconocimiento y el prestigio del grupo en esta década

3.Cultura:

Son conjunto de valores, creencias, costumbres que comparten una determinada sociedad y que van a servir de guía y forma de comportamiento para los individuos que lo constituyen. A su vez la cultura la heredamos de nuestros padres y abuelos y por lo tanto la aprendemos desde niños³⁾ (rivera camino Jaime). La identificación de la influencia cultural es muchas veces más difícil de detectar desde la propia sociedad que al reside y se considera como algo esencial, estas diferencias se reflejan desde el mismo lenguaje hasta la forma de vender un producto y consecuentemente varían en los diferentes ámbitos de mercado. La importancia de la cultura determina las actuaciones que llevan a cabo las personas y que toda compra se realiza bien por comodidad física o bien para desarrollar las actividades que constituyen la vida de una persona. Por lo tanto, conociendo la cultura seremos capaces de interpretar la reacción de los consumidores frente a las diferentes estrategias de marketing considerando algunos medios habituales que permiten la transmisión de la cultura como, por ejemplo:

- La familia a través de una serie valores y costumbres.
- Las instituciones educativas y religiosas.
- Los medios de comunicación que diariamente emiten multitud de señales a través de la publicidad los cuales son vistos y aceptados de diferente manera.
- Un carácter nacional donde existe diferencias culturales de consumo esencialmente en los envases.
- Una subcultura que vienen a ser las etnias y los colectivos que consumen bebidas con rasgos propios e intrínsecos.
- Un lenguaje no verbal entendido por los gestos, posturas, hábitos alimenticios etc.
- Una interpretación de símbolos que atraen al cliente
- La existencia de tabúes comunes determinados por los saborizantes.
- Desarrollo de actividades habituales que se dan en las casas, en los trabajos, en los grupos sociales y otros comportamientos.

Finalmente, lo que caracteriza a una cultura se determina por el desarrollo común de las ideas y habilidades de los individuos considerando un sistema ideológico mental constituido por creencias, valores, costumbres, habilidades, artes, oficios y la conducta propia de las culturas organizacionales.

El conocimiento de la cultura de una determinada sociedad es vital para la empresa, su gestión, aprendizaje empresarial, pues de él va a depender la realización de la aceptación del producto y que permita una cultura de nuevos mercados es decir de su política de producto, precio, distribución y comunicación:

Producto:

Los productos no son simplemente una entidad física con una función, sino también un objeto que se inserta dentro de un marco y unos hábitos de vida que relacionan múltiples asociaciones simbólicas según las costumbres en el entorno cultural.

Precio:

Las decisiones del precio se basan esencialmente en consideraciones económicas tales como los costos de producción y distribución en función de las estrategias. Las normas culturales relativas al dinero y a las posiciones materiales influyen igualmente en las actitudes del consumidor.

Distribución:

Definen el contexto en que se van a tomar las decisiones donde las técnicas de venta deben ser adaptadas a las características de la motivación y su sistema de remuneración.

Comunicación:

La elección de los temas está determinada por la elaboración del lenguaje, de su estructura e ilustración, texto y presentación

4. La Perspectiva de la Cultura:

En un sentido estrecho y tradicional la perspectiva simplemente es un sentido ilustrativo, pero puede ser considerada como un elemento crítico en las personas, es decir la perspectiva es una manera de ver y una manera de pensar. En términos conceptuales es una imagen fundamental del mundo sobre el que nos encontramos en una realidad, por lo tanto, este fenómeno se deriva metafóricamente de un proceso usual reflejado en un sistema de conocimiento, ideología, valores, leyes, mitos y costumbres de una sociedad en el concepto de la cultura significa que diferentes maneras de vivir. Es en si una perspectiva que tiene bastante relevancia para nuestra comprensión de las organizaciones.

En nuestro intento de comprender la cultura organizacional exploramos la idea de que la organización es un fenómeno cultural que varía de acuerdo con el grado y desarrollo socioeconómico del ámbito regional.

En la región puno podemos decir que la cultura varia de un ámbito a otro, pero ayuda a comprender los estratos sociales y organizaciones existentes, aun cuando diferentes teóricos argumentan que las razones de esta transformación han estado determinadas por los niveles de cultura occidental donde la cultura se convirtió en un tópico de moda en la administración

En definitiva, los datos, una vez asociados a un objeto y estructurados se convierten en información. La información asociada a un contexto y a una experiencia se convierte en conocimiento. El conocimiento asociado a una persona y a una serie de habilidades personales se convierte en sabiduría, y finalmente el conocimiento asociado a una organización y a una serie de capacidades organizativas se convierte en capital intelectual [5].

5. Inteligencia Emocional:

La idea de que la inteligencia emocional es mucho más importante que la, al parecer, pasada de moda inteligencia racional es sencillamente falsa. No puede jugarse con porcentajes y decir que la inteligencia emocional es causante de un 60% o un 80% o lo que sea el éxito y que, por tanto, es más importante que la inteligencia tal como suele entenderse.

En primer lugar, el éxito es un cajón de sastre que incluye muy diversos factores, entre ellos, estar en el momento adecuado, el lugar justo y puesto que lleva una serie de aspectos de tipo contingente, es difícil que puedan establecerse variables fijas como responsables de tal éxito.

Es segundo lugar, la llamada inteligencia emocional puede ser importante para el éxito en determinados puestos, pero el acceso a éstos se produce gracias a la inteligencia general. No todos podemos correr los 100 metros en 9 segundos; evidentemente hay factores diferenciales, pero no debemos olvidar que esos factores se superponen sobre otros que a su vez han sido diferenciales. La inteligencia general facilita el acceso a un puesto, pero, en realidad, me da simplemente unos mínimos. Para que todo funcione, se precisa la inteligencia emocional.

¿Tendría sentido decir algo así como: la inteligencia emocional es responsable en un 80% de su éxito como investigador, supuesto que tenga Ud. ¿Un cociente intelectual de 180 o superior? Es, evidentemente, una condición, sobre otra condición, pero lo que se han quedado pegados a la idea de inteligencia emocional prefieren olvidar la condición inicial (C.I. 180) y darla por supuesta.

6.Capital Intelectual:

Bien, ¿y qué es el Capital Intelectual? El Capital Intelectual, es un concepto casi contable. La idea es implementar modelos de medición de activos intangibles, denominados habitualmente modelos de medición del Capital Intelectual. El problema de estos modelos es que dichos intangibles no pueden ser valorados mediante unidades de medida uniformes, y, por lo tanto, no se puede presentar una contabilidad de intangibles como tal. De cualquier forma, la Medición del Capital Intelectual, nos permite tener una foto aproximada del valor de los intangibles de una organización. Lo interesante es determinar si nuestros intangibles mejoran o no (tendencia positiva).

Por supuesto, no nos interesa analizar la tendencia de todos los activos intangibles de la organización, ya que sería un trabajo imposible de realizar en un periodo razonable de tiempo. El objetivo es determinar cuáles son los intangibles que aportan valor a la organización y posteriormente realizar un seguimiento de estos. Una vez que hemos introducido el concepto de Capital Intelectual, podemos definir de nuevo el concepto de Gestión del Conocimiento de una forma más precisa: conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles.

B. El Aprendizaje Como Capital de Conocimientos

Una vez analizada la importancia de los intangibles, es necesario recordar que la mayoría de ellos suelen estar basados en la información, el aprendizaje y el conocimiento. Es en este punto donde podemos enlazar la Teoría de Recursos y Capacidades con el aprendizaje organizativo. A través del aprendizaje individual y de procesos de captación, estructuración y transmisión de conocimiento corporativo, podemos llegar a hablar de aprendizaje organizativo [6].

El aprendizaje organizativo permite aumentar las capacidades de una organización, es decir, es un medio para que la empresa pueda resolver problemas cada vez más complejos. Cuando una serie de personas empiezan a trabajar en grupo, al principio se suelen producir problemas de coordinación, cuando pasa un tiempo, se van afinando los procesos y cada vez se realiza mejor la tarea. Esto es aprendizaje organizativo, aprender juntos a resolver problemas con una efectividad determinada.

1)Sistemas del Aprendizaje y la Cultura Organizacional

Talento Humano

El capital humano es un componente esencial del capital intelectual puesto que es una fuente de cambio organizativo, innovación y aprendizaje [7]. Dentro de la literatura de aprendizaje organizativo Aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento Investigaciones Europeas, se señala que el conocimiento organizativo; tiene su origen a nivel individual, es decir, en las personas, puesto que las organizaciones por sí mismas no crean conocimiento [7]. A medida que las personas aprenden, es decir, incrementan su capital humano, crean conocimiento que constituye potencialmente una base para el aprendizaje a nivel organizativo.

Aunque el aprendizaje organizativo comienza a nivel individual es preciso que los individuos compartan conocimiento con otros y que interactúen con sistemas y estructuras organizativas para que emerja el aprendizaje organizativo. En este sentido, Nonaka [7, p. 20] sostiene que “el aprendizaje individual es una condición necesaria pero no suficiente para el aprendizaje organizativo”.

Capital Relacional

Este capital relacional representa la capacidad de la organización para transferir y utilizar conocimiento tanto internamente –intercambio de conocimiento entre los empleados de la empresa y la transferencia de conocimiento entre los empleados y las estructuras y sistemas organizativos– como externamente –intercambio y transferencia de conocimiento entre los empleados de la empresa y los proveedores, los clientes, los socios y los accionistas, entre otros.

El Capital Estructural

Este componente del capital intelectual representa el conocimiento institucionalizado y la experiencia codificada en bases de datos, la cultura, las rutinas, los manuales, las estructuras, así como, otros recursos intangibles similares. En definitiva, este concepto describe el conocimiento, habilidades e información que la organización posee realmente, a diferencia del capital humano, que solo se puede tomar prestado o alquilar.

El capital estructural es un recurso muy valioso. Si la organización es capaz de codificar y sistematizar el conocimiento de sus empleados en bases de datos, manuales, culturas o rutinas, por ejemplo, entonces este conocimiento puede ser empleado en otras partes de la organización y no solo por ese empleado concreto. Entonces, este conocimiento, que asciende desde el nivel individual hasta el nivel organizativo, conduce al estudio de la interacción entre el capital humano, el capital relacional y el capital estructural.

2) Canales del Aprendizaje Organizativo

Después de examinar los cuadrantes de la matriz que representan los stocks de conocimiento existente en la organización, es preciso detenerse en el proceso de creación de conocimiento organizativo, es decir, cómo el conocimiento a nivel individual –es decir, el conocimiento presente en los empleados de la organización (capital humano)– se transforma en conocimiento a nivel organizativo (capital estructural).

En este sentido, en los trabajos de Nonaka [7] se pueden encontrar los conceptos y modelos adecuados para comprender el proceso de creación de conocimiento organizativo. Estos modelos comienzan con la distinción entre dos dimensiones: la dimensión epistemológica y la dimensión ontológica. La dimensión epistemológica diferencia entre conocimiento tácito y conocimiento explícito.

El conocimiento tácito se caracteriza por no ser verbalizado, o incluso no ser verbalizable, intuitivo o inarticulado. Por su parte, el conocimiento explícito se puede especificar verbalmente, de forma escrita o mediante patentes, programas informáticos, etc.

Dimensión Ontológica del Conocimiento

Por otro lado, la dimensión ontológica recoge diversos niveles de análisis: individual, grupo, organizativo e interorganizativo (clientes, proveedores, accionistas, etc.).

En la dimensión epistemológica se produce la conversión entre conocimiento tácito y conocimiento explícito. Nonaka [7] propone cuatro modos de conversión del conocimiento: socialización (tácito a tácito), combinación (explícito a explícito), articulación (tácito a explícito) e internalización (explícito a tácito).

Espiral de Creación del Conocimiento

Es preciso destacar la importancia de los procesos de transformación que suceden dentro de estas espirales. Desde la dimensión epistemológica, una espiral de conocimiento asciende al tiempo que otra espiral de conocimiento, que emerge desde la dimensión ontológica, se desplaza desde la izquierda hacia la derecha –esto es, desde el nivel

individual hacia el nivel de grupo, organizativo e interorganizativo, para posteriormente repetir el proceso de forma cíclica. Como resultado de la interacción entre estas dos espirales de conocimiento a lo largo del tiempo, emerge la innovación.

A partir de estos conceptos, Nonaka [7] desarrolla un modelo que describe y explica el proceso de creación de conocimiento organizativo.

Valoración Global de la Organización

La necesidad de valorar las empresas es cada día más necesaria debido fundamentalmente al aumento de fusiones y adquisiciones de los últimos años. Se puede definir la valoración de la empresa como el proceso mediante el cual se busca la cuantificación de los elementos que constituyen el patrimonio de una empresa, su actividad, su potencialidad o cualquier otra característica de esta susceptible de ser valorada. La medición de estos elementos no es sencilla, implicando numerosas dificultades técnicas [8].

Al valorar una empresa se pretende determinar un intervalo de valores razonables dentro del cual estará incluido el valor definitivo. Se trata de determinar el valor intrínseco de un negocio y no su valor de mercado, ni por supuesto su precio.

El valor no es un hecho, sino que, debido a su subjetividad, podríamos considerarlo como una opinión. Se debe partir de la idea de que el valor es solamente una posibilidad, mientras que el precio es una realidad. Las mayores diferencias entre precio y valor suelen generarse por las relaciones de mercado entre compradores y vendedores. El precio de una empresa se halla normalmente muy por encima de su valor si llega a llamar la atención de varios compradores como fue el caso de las empresas de informática en los 90's. En caso contrario, el precio está por debajo del valor de las empresas como ha sucedido con las empresas de metalurgia y otros ángeles caídos ("Fallen Engels") [9].

El comprador recibe la empresa por debajo de su valor real. Al encontrarse la empresa en dicha situación es candidata a las ofertas de compras hostiles ("Unfriendly Takeover") por parte de piratas ("Raiders"), los cuales especulan a poder partir la empresa en varias y venderlas por separado consiguiendo así su ganancia. Los "Raiders" tuvieron su época dorada en los 80's, al comprar empresas estadounidenses con tecnología obsoleta que no podían competir con las empresas japonesas [10].

CONCLUSIONES

La Gestión del Conocimiento es, en definitiva, la gestión de los activos intangibles que generan valor para la organización. La mayoría de estos intangibles tienen que ver con procesos relacionados de una u otra forma con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento.

Es posible aproximar el conocimiento de dos agentes que comparten los mismos datos, pero debido a sus experiencias anteriores y a las diferencias en el modo de procesar los datos (modelos mentales, modelos organizacionales), nunca tendrán las mismas tendencias para la acción, ni estados idénticos de conocimiento. Sólo podemos conseguir aproximaciones, ya que el contexto interno y externo de un agente siempre es diferente a otro. Esto es así, porque el conocimiento es información puesta dentro de un contexto (experiencia).

El aprendizaje organizativo permite aumentar las capacidades de una organización, es decir, es un medio para que la empresa pueda resolver problemas cada vez más complejos. Cuando una serie de personas empiezan a trabajar en grupo, al principio se suelen producir problemas de coordinación, cuando pasa un tiempo, se van afinando los procesos y cada vez se realiza mejor la tarea. Esto es aprendizaje organizativo, aprender juntos a resolver problemas con una efectividad determinada.

El capital intelectual representa el conocimiento institucionalizado y la experiencia codificada en bases de datos, la cultura, las rutinas, los manuales, las estructuras, así como, otros recursos intangibles similares. En definitiva, este concepto describe el conocimiento, habilidades e información que la organización posee realmente, a diferencia del capital humano, que solo se puede tomar prestado o alquilar.

REFERENCIAS

- [1] S. Ortiz, «Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y el nivel de valoración global de la organización en las empresas comercializadoras de bebidas gaseosas Región Puno, 2012,» Universidad Andina Nestor Caceres , Juliaca, 2012.
- [2] I. Prieto, «Una valoración de la gestión del conocimiento para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje en las organizaciones,» Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Valladolid, 2004.
- [3] M. Porter, Estrategia competitiva, México D.F.: Cecs, 1982.
- [4] S. Robbins, Comportamiento organizacional, México D.F.: Prentice Hall, 1999.
- [5] G. Hofstede, Culture's Consequences, Beverly Hills: Sage Publications, Inc., 1984.
- [6] M. Gonzales y S. Olivares, Comportamiento organizacional, México D.F.: Compañía Editorial Continental, 1999.
- [7] I. Nonaka, «A Dynamic theory organizational knowledge creation.,» Organization science, vol. 5, n° 1, pp. 14-37, 1994.
- [8] E. Revilla, «De la organización que aprende a la gestión del conocimiento,» Lima, 1998.
- [9] H. Koontz y H. Weihrich, Administración: Una perspectiva global, México D.F.: Paraninfo, 1998.
- [10] L. Rue y L. Byars, Administración: Teoría y aplicaciones, México D.F.: Alfoomega, 2000.



ISBN: 978-9942-44-351-9



9 789942 443519


AutanaBooks
Engineering & Services

