

Universidad  
Alonso de Ojeda

UNIOJEDA



Revista

**ETHOS**

**Venezolana**

Vol. 11 No. 2, Julio - Diciembre 2019

ISSN: 1856-9862

Depósito legal: pp 200902ZU3258

# REVISTA ETHOS VENEZOLANA

ISSN 1856-9862 ~ Depósito legal pp 200902ZU3258

La *Revista Ethos Venezolana* es una publicación científica semestral de reconocido impacto científico y humanístico, nacional e internacional, cuya finalidad es difundir trabajos en diversas modalidades: artículos, ensayos, monografías, recensiones, entre otros, cuyos aportes se constituyen en un medio necesario para consolidar la investigación y transmisión de conocimientos en el campo de las ciencias: Sociología, Economía, Antropología, Filosofía, Ingeniería, Educación, Derecho, Gerencia, Nuevas Tecnologías y de otras áreas relacionadas con las ciencias fácticas y formales. Asimismo, *Ethos Venezolana* es una revista arbitrada por expertos de amplia trayectoria en sus respectivas áreas de investigación, bajo el sistema de doble ciego, el cual, garantiza la estricta confidencialidad inherente al proceso de evaluación y dictamen. Está dedicada a estimular la investigación científica y humanística en el contexto social que le sirve de entorno, especialmente en América Latina y el Caribe.

El propósito de *Ethos Venezolana* es fomentar el acercamiento entre las comunidades científicas y tecnológicas de todo el mundo, con énfasis en América, a fin de convertirse en un foro de discusión permanente, donde, profesores e investigadores, nacionales e internacionales, así como también, estudiantes de pre y postgrado, puedan difundir sus hallazgos científicos desde distintos paradigmas, enfoques teóricos y epistemológicos.

## Fundador

*Francisco Ávila-Fuenmayor*

## Director-Editor

*Alí Javier Suárez Brito*

## Comité Editorial

*Juan Mendoza Araujo*

(Universidad Alonso de Ojeda-Venezuela)

*José Mena Duarte*

(Universidad Alonso de Ojeda-Venezuela)

*Francisco Ávila Fuenmayor*

(Universidad Nacional Experimental

Rafael María Baralt-Venezuela)

*Patricia Gillezeau Berríos*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*Fanny Ramírez de Bermúdez*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*Édgar Córdova Jaimes*

(Universidad del Sinú Elías Bechara

Zainúm-Colombia)

*Dioneira Miquilena*

(Universidad José Gregorio Hernández-Venezuela)

*Bladimir Díaz Borges*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*Asneida Leal Lunar*

(Universidad Nacional Experimental

Rafael María Baralt-Venezuela)

## Asesores

*Álvaro Márquez Fernández*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*Erick Gómez Taglé López*

(Benemérita Universidad Autónoma

de Puebla-México)

*Caterina Clemenza*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*Carlos Muñoz Gutiérrez*

(Universidad Complutense de Madrid-España)

*Robinson Salazar Pérez*

(Universidad Autónoma de Sinaloa-México)

*Amanda Garma*

(Universidad de Buenos Aires-Argentina)

*Victor Martín Fiorino*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

*José Mora Mora*

(Universidad de Los Andes-Venezuela)

*Rafael Eduardo Solórzano*

(Universidad de Los Andes-Venezuela)

*Orlando Castejón Sandoval*

(Universidad del Zulia-Venezuela)

## Comité de estilo

Danny Romero, Gustavo Araujo

ISSN 1856-9862 ~ Depósito legal pp 200902ZU3258

# Revista Ethos Venezolana

---

Vol. 11 N° 2 Julio-Diciembre 2019

Universidad Alonso de Ojeda  
Vicerrectorado Académico  
Decanato de Investigación y Posgrado



---

El contenido de los artículos y reseñas de libros y revistas, es de la exclusiva responsabilidad de los autores. La Universidad Alonso de Ojeda no se responsabiliza por los conceptos, juicios y posiciones asumidos por los articulistas. Se permite la reproducción parcial o total de los artículos, siempre que se reconozca la fuente.

---

**Personal de apoyo:**

María Goitía-Talarico: dip.uniojeda@gmail.com

Esta publicación fue impresa en papel alcalino.

*This publication was printed on acid-free paper that meets the minimum requirements of the American National Standard for Information Sciences- Permanence for Paper for Printed Library Materials, ANSI Z39.48-1984*

---

SE ACEPTAN CANJES / EXCHANGE DESIRED

---

REVISTA ETHOS VENEZOLANA

©2019 Universidad Alonso de Ojeda

ISSN: 1856-9862

Depósito legal pp 200902ZU3258

**Diseño de portada:** Luzmary Millán

**INDIZADA Y CATALOGADA EN:**

- REVENCYT (Venezuela)- <http://www.revencyt.ula.ve>
- LATINDEX (CATÁLOGO) (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal) - <http://www.latindex.org/latindex/ficha?folio=25493>
- ACTUALIDAD IBEROAMERICANA (Chile)- <http://www.citrevistas.cl/b2b.htm>
- CLASE (Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades) (México) [http://clase.unam.mx/F?func=find-b-0&local\\_base=cla01](http://clase.unam.mx/F?func=find-b-0&local_base=cla01)
- BIBLAT (Bibliografía Latinoamericana) (México)- <http://biblat.unam.mx/>
- REPOSITORIO FLACSO ANDES (Ecuador)- <https://www.flacso.edu.ec/portal/>
- LATINOAMERICANA (Asociación de Revistas Académicas de Humanidades y Ciencias Sociales)- <http://revistaslatinoamericanas.org/>
- RESEARCHBIB (Academic Resource Index)- <http://www.researchbib.com/>
- RNRC-ONCTI (Registro Nacional de Revistas Científicas del Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación) (Venezuela)
- LatinREV - FLACSO (Red Latinoamericana de Revistas Académicas en Ciencias Sociales y Humanidades)
- MIAR (Matriz de Información para el Análisis de Revistas de la Universidad de Barcelona, España)

**DISPONIBLE EN LA WEB:** <http://www.uniojeda.edu.ve/ethos>

**Diagramación e impresión:** Ediciones Astro Data S.A.  
Telf. 0261-7511905 / Fax: 0261-7831345. Maracaibo, Venezuela  
[edicionesastrodata@gmail.com](mailto:edicionesastrodata@gmail.com) - [edicionesastrodata@cantv.net](mailto:edicionesastrodata@cantv.net)

## Contenido

117 **Editorial**

### Artículos

121 Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las asesorías de la modalidad semipresencial. Caso: Universidad Miguel de Cervantes

*Integration of Information and Communication Technologies in the Consultations of the Blended Modality. Case: Miguel de Cervantes University*

Fernando Herrera-Martínez

132 Programa de capacitación en investigación para docentes de extensión. Caso: Universidad Alonso de Ojeda

*Research Training Program for Extension Teachers. Case: Alonso de Ojeda University*

María Alejandra Goitía-Talarico y Katherine Y. Rincón-Camacaro

### Ensayo

155 Economía ambiental: análisis de las externalidades y el Teorema de Coase  
*Environmental Economics: Analysis of Externalities and the Coase Theorem*

Flor Yelena Vega-Jaramillo

171 Cultura, cambio y gerencia: trinomio para la trascendencia organizacional

*Culture, Change and Management: Trinomial for Organizational Transcendence*

Argenis J. Mendoza-Suárez

183 La Teoría de *Team Building en las organizaciones*  
*The Team Building Theory in Organizations*

Patricia Alexandra Uriguen-Aguirre

197 **Índice acumulado 2019**

199 **Normas para los colaboradores**



## Editorial

### Unas breves palabras en nuestros primeros diez años...

«*¡Ha nacido Ethos Venezolana!*», fueron las palabras del Dr. Juan Mendoza Araujo, rector de la Universidad Alonso de Ojeda, hace ya diez años, cuando asumimos el compromiso de fundar una revista y constituir la como espacio de divulgación científica de referencia en el acontecer académico regional, nacional e internacional. En este transcurrir, hemos enfrentado los múltiples retos que derivan de un entorno económico hostil y del cierre de diversos espacios de discusión académica. Sin embargo, todo ello lo superamos gracias a la dedicación de nuestros colaboradores y al compromiso de los involucrados en el proceso de gestión editorial, quienes han sido fundamentales para abrir nuevas posibilidades y concretar las múltiples metas que nos planteamos. Lo logramos, pero queremos más.

En esta nueva etapa que se abre después de estos exitosos diez años, los objetivos de corto, mediano y largo plazo estarán destinados a viabilizar los procesos necesarios para mejorar la visibilidad del trabajo de los investigadores, cuestión vital en estos tiempos de globalización, innovación e interconectividad. El más significativo de estos procesos se relaciona con la consolidación de la versión electrónica –aun cuando mantendremos el tradicional formato impreso– para afiliarnos a una mayor cantidad de índices, bases de datos, catálogos y repositorios. Para ello, seguros estamos, seguiremos contando con la desinteresada y consecuente colaboración de toda la comunidad de la revista: investigadores, miembros de los comités, asesores, árbitros y autoridades de la Universidad Alonso de Ojeda.

Este momento también es propicio para ratificar nuestro compromiso con la ética y las buenas prácticas en materia de investigación y divulgación de trabajos científicos, lo cual, como hasta ahora, seguirá siendo el núcleo de la gestión editorial de *Ethos Venezolana*. En las actuales circunstancias, difíciles y turbulentas, defendemos una concepción de ciencia, investigación y publicación para todos, con acceso libre de restricciones y abierta a la comunidad académica.

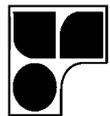
En síntesis, han sido diez años formidables, pero vendrán muchos más. Seguiremos asumiendo retos en favor del conocimiento y la discusión de saberes en los distintos campos de la ciencia.

***Dr. Alí Javier Suárez-Brito***  
*Director-Editor de Ethos Venezolana*

**REVISTA ETHOS VENEZOLANA**

ISSN 1856-9862 ~ Depósito legal pp 200902ZU3258

# Artículos



---

**UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA**

**UNIOJEDA**  
UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA

---



# Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las asesorías de la modalidad semipresencial. Caso: Universidad Miguel de Cervantes

Fernando Herrera-Martínez\*

---

## Resumen

El presente trabajo contiene un conjunto de reflexiones relacionadas con la integración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las asesorías previstas en los programas académicos semipresenciales de la Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Chile. Para ello, se realizó un trabajo de análisis, producto de entrevistas a autores de proyectos innovadores presentados y divulgados en medios y eventos propios de la Universidad. En las consideraciones finales se destaca que la universidad, a través del personal con deseos y voluntad de innovación, desde las diferentes instancias competentes, estimule y considere las iniciativas desarrolladas con el propósito de generar cambios significativos en el modelo de educación a distancia.

**Palabras clave:** integración de las tecnologías, educación semipresencial, tecnología de la información y la comunicación.

---

\* Doctorado en Educación Planificación e Innovación Educativa. Universidad de Alcalá. Ecología y Medio Ambiente. Universidad Austral de Chile. (1991). Magister en Educación. Universidad de Viña del Mar. 2008. Magister en Educación Mención Evaluación y Currículum. Universidad Autónoma de Chile. 2008. Administración y Planeamiento Educacional. Instituto Blas Cañas. 1990. Profesor de Estado en Biología y Ciencias Naturales. Universidad de Chile. 1977. Contacto: fdohermar@gmail.com

## *Integration of Information and Communication Technologies in the Consultations of the Blended Modality. Case: Miguel de Cervantes University*

---

### **Abstract**

This article contains a set of reflections related to the integration of information and communication technologies (ICT) in the advice provided in the semipresence academic programs of the Miguel de Cervantes University (UMC), Chile. For this, an analysis work was carried out, as a result of interviews with authors of innovative projects presented and disseminated in the University's media and events. In the final considerations it is highlighted that the university, through the staff with desires and willingness to innovate, from the different competent instances, stimulates and considers the initiatives developed with the purpose of generating significant changes in the distance education model.

**Key words:** integration of technologies, semi-face-to-face education, information and communication technology.

### **Consideraciones preliminares**

Un tema que ha tenido un importante desarrollo este siglo, ha sido la construcción del conocimiento y divulgación de la información y son las herramientas informáticas valiosas para ser usadas, principalmente, en beneficio de la investigación y específicamente en el campo educativo, estas son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El movimiento mundial guiado principalmente por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Educación Para Todos (EPT), se establece en el 1990 con los objetivos de satisfacer necesidades de aprendizaje de todos los niños, jóvenes y adultos para el año 2015. Los objetivos trazados en el año 1990 permitieron reducir de forma más amplia el analfabetismo y universalizar la educación.

Entre los seis objetivos del movimiento, según la UNESCO (1990), es pertinente resaltar el último objetivo, el cual busca mejorar los aspectos cualitativos de la educación, para garantizar una excelente calidad, con resultados medibles, especialmente en lectura, escritura, aritmética

y competencias prácticas. El movimiento se planteó el crecimiento de los individuos competentes y aptos para el desarrollo de una sociedad moderna. Para el año 2015 muchos de esos objetivos fueron alcanzados. Sin embargo, en países de África y Latinoamérica no se lograron las metas.

Por ello, junto con otras organizaciones internacionales, aglomeradas en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en el año 2000 se establecieron los objetivos de desarrollo del milenio, entre los cuales es necesario destacar el objetivo número dos (2) sobre educación primaria universal y el objetivo número ocho (8) sobre el fomento del desarrollo mundial, que surgieron para reforzar la idea inicial trazada con el Movimiento Educación para Todos. Asimismo, es necesario enfatizar que los objetivos planteados durante la reunión de Estados Miembros donde se enfatiza el Desarrollo Sostenible (2015) se ponen de manifiesto finalizar la pobreza, proteger el planeta, garantizando goce de paz y prosperidad a las personas para el 2030.

Todos estos objetivos vienen a ser metas cuantificadas y cronológicas, fijadas para lograr enfrentar grandes desafíos que aún hoy siguen presentes en varios países, especialmente los de Latinoamérica. Entre los desafíos presentados en Latinoamérica, que simboliza una exclusión importante en gran parte de la sociedad, es la educación universitaria y el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo sostenible e igualitario de la población.

En el informe final de la Conferencia Mundial de Educación Superior del año 2009 de la UNESCO, se dejó constancia de la responsabilidad social en la educación universitaria que tienen los países, en especial los gobiernos, ante la complejidad de los desafíos que enfrenta la sociedad. En el informe quedó reflejado lo importante que es invertir en educación universitaria como una fuerza en la construcción de la sociedad del conocimiento y promover la investigación, la innovación y la creatividad.

Sobre el tema de educación y tecnología, en el punto 14 el Informe Final de la Conferencia Mundial, se señala que los acercamientos a la educación abierta y a distancia (EaD) y las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) ofrecen oportunidades para una educación de calidad, especialmente porque permiten compartir el conocimiento en forma fácil y rápida a través de la infraestructura de muchas instituciones y países en el contexto educativo universitario. Por lo tanto, concluye el informe que las TIC permiten incrementar el éxito del proceso

cognitivo. Con respecto al tema de educación semipresencial, Hinojo y Fernández (2012:161) plantean:

“Esta forma de enseñanza a las que podríamos llamar “redes de aprendizaje”, son grupos de personas que aprenden juntas sincronizando el cuándo, el cómo y el dónde se realizan las actividades. La construcción de conocimiento que se produce en estas redes o entornos virtuales, pone de manifiesto que en una comunidad que está bien intercomunicada, la colaboración y las ayudas que se prestan entre sí cooperan en gran medida con la enseñanza y el aprendizaje de forma positiva, sin olvidar el buen efecto que produce el enriquecimiento intelectual entre todos los actores del proceso de enseñanza. De hecho, muchas de las nuevas estrategias llevadas a cabo en entornos educativos tienen que ver con esta cooperación en el aprendizaje, como, por ejemplo: el aprendizaje por grupos, la tutoría entre iguales o el aprendizaje colaborativo”.

Así pues, se requiere la creación de mecanismos para mantener el acercamiento a través de la comunicación, el intercambio y la interacción en los procesos inherentes a la vida universitaria: la docencia, la extensión y la investigación. Una forma eficiente, como lo señala el informe de la UNESCO, es a través de las innovaciones que se sustentan en la implementación de las TIC.

Por otra parte, la innovación tecnológica es vista por algunos autores como progreso, industrialización, competitividad, modernización, la panacea para curar el subdesarrollo. Señala Del Moral (2014:164) que la “innovación educativa implica cambios significativos y deliberados asociados a una necesidad sentida, en la que determinados dispositivos tecnológicos pueden ofrecer diferentes soluciones”.

Sin embargo, las innovaciones tecnológicas con fines educativos tienen un tramado más complejo. Para generar soluciones educativas en las instituciones universitarias, es necesario una estructura, junto con una serie de medidas de fomento y apoyo a las iniciativas tecnológicas para que se mantengan y asimilen de forma que generen el menor rechazo posible (Becerra, 1993). En otras palabras, es imprescindible evitar que una iniciativa desaparezca al intentarse implementarla.

La innovación educativa a través de las TIC, genera nuevas formas de comunicación que, adicionalmente planteará reflexiones sobre el impacto de estas nuevas formas de comunicación sobre los procesos de for-

mación en las universidades (Del Moral, 2014). Estas innovaciones y reflexiones deben producir cambios positivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones universitarias.

Así, la Universidad Miguel de Cervantes reconoce la necesidad de realizar estos cambios. Es una característica fundamental desde su creación ser una institución universitaria con una modalidad diferente a la presentada por las universidades tradicionales en Chile. Esta institución cuenta con una variedad de iniciativas de innovación, tanto en procesos administrativos, educativos y tecnológicos.

En la actualidad, la demanda educativa de la sociedad chilena, exige cambios en función de la creatividad e innovación, que pueda surgir con la disponibilidad de recursos humanos y técnicos con que cuenta el país, tal como se plantea desde el Ministerio de Educación de Chile citado por El Mercurio (2017):

“Poco a poco, la formación online va ganando terreno en Chile [...] [...] del total de alumnos cursando una carrera de educación superior de pregrado en nuestro país en 2016, el 2,1% está en un programa a distancia y 0,6% en semipresencial. Si bien el porcentaje de personas en esta modalidad es bajo, al analizar los últimos cinco años se aprecia un incremento de la matrícula total de pregrado en programas a distancia de 8.291 alumnos matriculados en 2012 a 24.659 en 2016”

Por ello, las universidades están trabajando sobre esta modalidad, de allí que la Universidad Miguel de Cervantes ha estado respondiendo a estas exigencias desde su creación, mediante una modalidad completamente diferente que da oportunidad a un amplio grupo de la sociedad. En tal sentido, es necesario conocer las iniciativas innovadoras exitosas, los elementos resaltantes que se han trabajado en forma conjunta, con herramientas tecnológicas viables en dichas proyectos o iniciativas. En virtud de lo antes mencionado, para reflexionar sobre las bondades y significado del desarrollo del proceso de educación virtual, es preciso tener en cuenta la necesidad de implementar un soporte tecnológico totalmente fiable, un modelo académico y de interacción con la plataforma fácil de usar, así como una capacitación de alto nivel en su cuerpo docente.

Por tal motivo, el presente trabajo contiene un conjunto de reflexiones relacionadas con la integración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las asesorías previstas en los programas académicos semipresenciales de la Universidad Miguel de Cervantes

(UMC), Chile. En razón de ello, se busca determinar los elementos necesarios y fundamentales para lograr proyectos innovadores exitosos, con el fin de generar un verdadero cambio en los procesos de formación que demuestre beneficios educativos apreciables por la comunidad universitaria.

## **Breve descripción del método**

La investigación se enmarcó en el método fenomenológico del paradigma cualitativo, tal como lo aborda Barragán (2014:90), la fenomenología es vista por el autor como: “método que pretende llegar a una visión intelectual del objeto por medio de la intuición. La intuición siempre hace preferencia a lo inmediatamente dado, a las cosas”. Es decir, se parte del hecho donde se toma predominantemente el conocimiento humano, así como la descripción del fenómeno como se presenta en el quehacer diario. Sustentado este método con el enfoque interpretativo hermenéutico. La hermenéutica se desenvuelve en el postmodernismo, donde se integra dos aspectos básicos como son: la interpretación y los fenómenos, los cuales el ser humano experimenta y estudia en la forma en que se revelan.

Adicionalmente, en cuanto a la metodología, el artículo deriva de una investigación documental, sobre trabajos realizados por diferentes autores de la comunidad universitaria de la UMC relacionados con proyectos e innovaciones educativas usando las TIC. Posteriormente, en función de la naturaleza y complejidad de los datos recolectados de forma documental, se realizaron entrevistas para conocer la opinión de innovadores, muchos de ellos docentes y estudiantes. Seguidamente, se planteó un trabajo de análisis, producto de entrevistas a autores de proyectos innovadores presentados y divulgados en medios y eventos propios de la universidad.

Así, en el estudio se recurrió a una fase de campo, para develar, interpretar y descubrir su realidad. Cabe destacar que, en la investigación de campo, el objeto natural es el ser humano y sus acciones, por ende, estudiar los fenómenos en su propio contexto, pues es donde se produce la realidad, de esta manera se extrajo información directamente de la realidad, con los profesores que asesoran en la modalidad semipresencial de la Universidad Miguel de Cervantes. En cuanto a la categorización, análisis e interpretación de los datos recolectado en las entrevistas, se produjo un

proceso de descubrir, añadir, ordenar, develar categorías relacionadas entre sí, partiendo de la entrevista semiestructurada donde se delimitaron las categorías iniciales.

## **Naturaleza de los hallazgos**

En este apartado, se resaltan experiencias innovadoras interesantes que dejan constancia del trabajo realizado por la comunidad universitaria para mejorar la formación y demás procesos en la institución. Uno de estos hallazgos es que no se manejan ampliamente las tecnologías de la información y la comunicación como materiales instruccionales en la modalidad semipresencial de la UMC, solo se planteaban algunos videos, ya que se considera que estos son recursos que llegan a ser materiales de apoyo indispensables para formarse en una modalidad que no era nada fácil de asimilar.

Con el transcurrir del tiempo, ha surgido la necesidad de ajustar estos recursos de acuerdo a la amplia gama de plantea las TIC. Así lo confirma Velásquez (2013:220), al señalar que: “los medios maestros, a pesar de su versatilidad y ser autosuficientes, en algunos casos, necesitan la ayuda de otras técnicas auditivas, visuales o ambas, como medios complementarios”.

De esta manera, se han incorporado nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como son: los podcasts definidos por Solano y Sánchez citados por Piñeiro (2012:01) como: “medio didáctico que supone la existencia de un archivo sonoro con contenidos educativos y que ha sido creado a partir de un proceso de planificación didáctica”.

Asimismo, los *vodcast*, audio libro, videos, recursos que permiten motivar a los estudiantes a continuar en la modalidad de estudios. Estos materiales complementan los textos de diferentes asignaturas. De este modo, se logra cubrir una población estudiantil mayor con el objetivo de cumplir tareas de divulgación científica, tecnológica, artística y cultural. (Velásquez, 2013:221)

En los últimos veinte años, afirma Velásquez (2013), las diferentes herramientas de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) mejoraron el acceso a fuentes de información e investigación y, con ello, los medios complementarios dieron paso a otros recursos que podían usarse en educación. El mismo autor asevera que, cada día que

pasa, con el uso del computador y la internet, se necesita satisfacer una cantidad importante de requerimientos de entretenimiento y educación en la comunidad universitaria.

De esta manera, la utilización de los *podcasts*, *vodcast*, audio libro, videos académicos por parte de los estudiantes cervantinos puede darse a través de: una escucha activa, donde puede realizar una serie de aspectos básicos de las asignaturas. Esta última actitud implica el uso de los *profcast* en cualquier momento y lugar; una circunstancia que favorece su implicación como herramienta idónea para una metodología de *m-learning*.

Así pues, sobresale la necesidad de ajustar los materiales educativos en función del vertiginoso avance de las TIC. De allí que la formación futura reclama planteamientos concordantes con las nuevas tecnologías de transmisión, uso, búsqueda y producción de los conocimientos a partir de dichos materiales instruccionales que le dan cabida al uso y manejo por parte de los estudiantes en sus diferentes asignaturas. De allí que debe establecerse la red académica cuyo objetivo es de comunicación para el estudiante y profesor, a fin de expresar opiniones, críticas y sugerencias en relación con los materiales instruccionales desarrollados por la UMC.

## Consideraciones finales

Todas las iniciativas innovadoras y significativas evidenciadas en los hallazgos, resaltan los retos muy particulares del modelo de educación semipresencial de la Universidad Miguel de Cervantes y, por supuesto, es importante destacar para líneas de trabajos del personal académico, los estudiantes y las autoridades. La mayoría de estas iniciativas surgen como repuestas a realidades de la comunidad que conforma a la universidad. Es decir, la propuesta merece el respaldo institucional de las autoridades y comunidad para ser revisadas e implementadas en todas las instancias de la institución.

Se puede inferir que la preocupación expresada por los estudiantes y el personal académico, conllevó a contar con un espacio tecnológico institucional, de acceso abierto y diverso para el encuentro de la mayoría de documentos digitales, especialmente, el material instruccional digital que gestiona la comunidad universitaria en las redes sociales. La biblioteca digital ha sido útil, pero es necesario producir mayor contenido que pueda ser usado y compartido por la comunidad de la UMC.

Con relación al material instruccional digital creado a partir de los *podcasts*, *vodcasts*, audio libro, videos, fue un reto asumido por la comunidad universitaria, especialmente por los docentes quienes diseñan y desarrollan iniciativas usando las TIC, con relación al diseño del material instruccional. Fue necesario unificar las múltiples metodologías usadas por diferentes docentes, ajustándolas a los medios digitales estandarizados y permitiendo mayor visibilidad a los recursos y, por ende, a la universidad, logrando un acceso a los estudiantes con varias inteligencias múltiples.

Siendo la Universidad Miguel de Cervantes una institución universitaria pionera en educación semipresencial, necesita contar con herramientas y lineamientos que permitan gestionar eficientemente los recursos educativos ajustados a la modalidad y a las necesidades de la comunidad universitaria moderna. La responsabilidad de seguir siendo una referencia en la modalidad semipresencial, exige innovar de forma continua y permanente, buscando propuestas viables que respondan a las necesidades educativas y tecnológicas de la sociedad chilena.

Las experiencias exitosas han resultado de la incorporación primero de las experiencias que surgen de una necesidad sentida dentro de la comunidad donde se suscriben; *segundo*, son iniciativas desarrolladas en grupos, líneas y proyectos de equipos que permiten una visión amplia, diversa y detallada de las realidades que abordan; y, *tercero*, son experiencias apoyadas y apalancadas por instancias con poder de decisión que permiten a la iniciativa fluir, ser evaluadas y finalmente implementadas en la universidad. Todas las experiencias exitosas son alternativas complementarias al proceso de asesoría académica, permitiéndole al estudiante elegir la más ajustada a sus situaciones particulares.

En la breve descripción de las experiencias innovadoras usando las tecnologías, se puede constatar que las tecnologías son los medios y no los fines, y que la innovación viene a ser la capacidad de adaptarnos a un mundo cambiante. Como señala Magro (2014), no se trata de cambiar las cosas, sino de adaptarse a las características del educando para mejorar los aprendizajes de ellos.

Por ello, es recomendable que la universidad, a través del personal con deseos y voluntad de innovación, desde las diferentes instancias competentes, estimule y considere las iniciativas desarrolladas con el propósito de generar cambios significativos en el modelo de educación a

distancia. Para ello, es menester que el personal involucrado en estas innovaciones educativas cuente con lineamientos, recursos, estructuras físicas y apoyo institucional que mantengan a la universidad en la misión de seguir siendo una alternativa diferente en educación, resaltando sus principios institucionales, especialmente el cuarto referido a la innovación educativa.

## Referencias bibliográficas

- Barragán, Miguel (2014). **Epistemología**. Editorial Santo Tomas de Aquino. Bogotá, Colombia.
- Becerra, José (1993). **Innovación tecnológica y desarrollo regional: hacia una más eficaz interrelación universidad-sociedad**. Revista Estudios Regionales. Volumen 36: Pp. 365-385.
- Del Moral, Eduardo (2014). **Oportunidades de las TIC para la innovación educativa en las escuelas rurales de Asturias**. Revista Aula Abierta, Volumen 42, No. 1: Pp. 61-67.
- El Mercurio (2017). **La educación online es una tendencia y oportunidad para las personas y las instituciones**. Diario El Mercurio. Ediciones Especiales. Santiago de Chile, Chile.
- García, Luis (2004). **Algunos modelos de educación a distancia**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.uned.es/catedraunesco-ead/editorial/p7-11-2004.pdf>. Consulta: 15/12/2015.
- Hinojo, María y Fernández, Andrés (2012). **El aprendizaje semipresencial o virtual: nueva metodología de aprendizaje en educación superior**. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Año 10, No. 1: Pp. 159-167.
- Kearsley, Gerson (2000). **Online Teaching: Learning and Teaching in Cyberspace**. Wadsworth Publishing. Alberta, Canadá.
- Magro, Carlos (2014). **La aventura del saber**. Entrevista realizada por: M. J. García. Documento en línea. Disponible en: <http://www.rtve.es/alacarta/videos/la-aventura-del-saber/aventura-del-saber-carlos-magro/2481857/>. Consulta: 08/10/2016.
- Piñeiro, Teresa (2012). **Los podcasts en la educación superior. Hacia un paradigma de formación intersticial**. Revista Iberoamericana de Educación. Volumen 58, No. 1: Pp. 1-12.
- UNESCO (1990). **Declaración Mundial sobre Educación para Todos**. Documento en línea. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001275/127583s.pdf>. Consulta: 20/07/2019.

UNESCO (2009). **Conferencia Mundial: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para la transformación social y el desarrollo**. Informe final. París, Francia.

Velásquez, Blanco (2013). **Los medios complementarios en el área de Ingeniería de la Universidad Nacional Abierta**. En Universidad Nacional Abierta (Ed.). Educación a Distancia en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela. Ediciones del Rectorado. Caracas, Venezuela. Pp. 213-223.

# Programa de capacitación en investigación para docentes de extensión. Caso: Universidad Alonso de Ojeda

María Alejandra Goitía-Talarico\*

Katherine Y. Rincón-Camacaro\*\*

---

## Resumen

Este artículo contiene los resultados de un proyecto cuyo objetivo fue proponer un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. El estudio se asumió como proyecto factible destinado a atender las necesidades específicas en investigación del mencionado personal. La población estuvo conformada por veintitrés (23) profesores, de los cuales se escogió una muestra de trece (13), a quienes se consultó mediante una encuesta soportada en un cuestionario mixto. En los resultados se sintetiza la necesidad del programa de capacitación, el cual se constituyó en el marco de las necesidades detectadas.

**Palabras clave:** programa de capacitación, capacitación en investigación, docentes de extensión, investigación y extensión en Uniojeda.

\* Licenciada en Administración, mención: Relaciones Industriales (UNIOJEDA). Especialista en Gerencia de Recursos Humanos (UNIOJEDA). Coordinadora de Extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. Contacto: mariagoitia.30@gmail.com

\*\* Ingeniero en Mantenimiento Mecánico (UNERMB). Magíster Scientiarum en Gerencia de Proyectos Industriales (URBE). Candidata a Doctora en Ciencias Sociales, mención: Gerencia (LUZ). Profesora-investigadora de pregrado y postgrado (UNIOJEDA). Vicerrectora Académica de la Universidad Alonso de Ojeda. Contacto: rinconkatheriney@gmail.com

## *Research Training Program for Extension Teachers. Case: Alonso de Ojeda University*

---

### **Abstract**

This article contains the results of a project whose objective was to propose a research training program for the teaching staff of the Alonso de Ojeda University. The study was assumed as a feasible project designed to meet the specific research needs of said staff. The population consisted of twenty-three (23) professors, of which a sample of thirteen (13) was chosen, who were consulted through a survey supported by a mixed questionnaire. The results underpinned the need for the training program, which was established within the framework of the needs identified.

**Key words:** training program, research training, extension teachers, research and extension in Uniojeda.

### **Introducción**

El entrenamiento, la capacitación y el desarrollo de las personas es una actividad de mejoramiento individual indispensable pero insuficiente para las necesidades organizacionales en un mundo de constantes cambios, por lo tanto, las empresas deben considerar los recursos humanos como el activo más importante y la base cierta de la ventaja competitiva en un plan de desarrollo estratégico. Es importante indicar que, por medio de la capacitación, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo.

Al respecto, Chiavenato (2007) indica que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. Por consiguiente, es importante considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción que lleven una secuencia lógica y oportuna de cada una de las fases del proceso de formación.

Así como las organizaciones, las universidades que prestan servicios académicos, se han visto en la necesidad de diseñar un programa de capacitación y adiestramiento, el cual permita cubrir con los requisitos contemplados en las evaluaciones realizadas por la entidad de trabajo, en todas sus áreas, docencia, investigación y extensión. Específicamente las actividades de investigación dentro de las universidades, son desarrolladas de manera que un ser humano puede comprender, analizar y aprender algo nuevo o algo que desconocía y es por eso que termina resultando importante y central en la vida humana y puede darse de muchas maneras, algunas más formales y más conscientes que otras, pero es parte vital de nuestra vida como seres en constante aprendizaje y conocimiento.

De esta manera, dentro de una universidad, la investigación tiene mucha importancia, ya que permite ampliar los conocimientos de las personas en forma concreta y certera, abriendo así posibilidades en todo tipo como los son en el campo de lo social, cultural, empresarial, natural, entre otros. Así, para lograr estos objetivos, en la universidad debe llevar a cabo labores que permitan identificar problemas que se presentan en el entorno, buscar soluciones, indagar e investigar usualmente, para crecer más académicamente.

Específicamente, la Universidad Alonso de Ojeda, creada en el año 2002 con el objetivo de ser una institución de educación universitaria que cumpliera actividades de docencia, investigación y extensión conforme a lo pautado en la Ley de Universidades para beneficio de los jóvenes de la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, cuenta con un Decanato de Investigación y Postgrado, el cual fomenta y regula las actividades en esas áreas, por lo que el mantener actualizado y capacitado a todo el personal docente es primordial, ya que, de esta manera, estos se involucrarán en proyectos que generen aportes al desarrollo del entorno y de la sociedad, además de brindarle herramientas a los participantes de los programas de postgrado, para que sean capaces de aplicar los conocimientos en su entorno laboral.

Partiendo de estas consideraciones, en el presente estudio se propone un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, proporcionándole al mismo, oportunidades para mejorar sus habilidades y destrezas en el área de investigación, convirtiéndose en un docente más competente y hábil, pudiendo desarrollar las competencias en su entorno.

## Situación problemática

Tal como se ha mencionado, la capacitación de personal tenga como una de sus principales funciones, proporcionar los medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo para que los integrantes de una organización puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos y habilidades, otorgando beneficios tales como la preparación del personal en la ejecución inmediata de las diversas tareas que se deben desarrollar en la organización tanto en los cargos que desempeñan como en otras funciones para las cuales pueden ser considerados; crear un clima más satisfactorio, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

En este sentido, en la Universidad Alonso de Ojeda, institución de educación universitaria donde se desarrollan actividades de docencia, investigación y extensión, conforme a lo pautado en la Ley de Universidades, y donde se imparte varios programas académicos de pregrado y postgrado, cuenta con un cuerpo docente que debe estar en actualización y capacitación constante, garantizando resultados favorables en el cumplimiento de los estándares educativos planteados.

Entre los departamentos que desarrollan actividades académicas y de investigación en la Universidad Alonso de Ojeda, se encuentra el Decanato de Investigación y Postgrado, creado en el año 2008. En esta instancia se ofrecen estudios de especialización y maestrías, brindando al participante herramientas que le permitan aumentar sus conocimientos en áreas específicas y en el área de investigación. En este caso, es necesario contar con un personal docente capaz de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje basados en un conocimiento profundo de los paradigmas de investigación que mejor se adaptan al abordaje de los problemas.

Adicionalmente, el Decanato de Investigación y Postgrado de la Universidad Alonso de Ojeda tiene como objetivo elevar la calidad de los profesionales universitarios de los diversos departamentos de la Universidad en las diversas áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico, fortaleciendo sus habilidades y destrezas para la investigación y tratamiento de problemas que se les presenten en su ámbito laboral, por lo que es necesario plantear estrategias que colaboren con el logro de ese objetivo.

Al respecto, una de las estrategias que pudieran generar beneficios, es la capacitación del personal que labora en otros departamentos o instancias, con el propósito de involucrarlos en las actividades de docencia e investigación. Un programa de capacitación basado en el desarrollo de habilidades en investigación es aún más importante, cuando se concibe para fortalecer las competencias del personal docente y administrativo que está involucrado en labores académicas inherentes a la docencia y extensión.

En efecto, uno de los puntos clave para comprender la dimensión del problema es que, por ejemplo, dependiendo de la naturaleza de los programas de postgrado de las universidades venezolanas, se propenderá más a un tipo de formación de competencias u otra, vale decir: habilidades y destrezas prácticas o formación en investigación.

Así, de acuerdo con el literal b del artículo 4 de la Normativa General de Estudios para Graduados de Venezuela (2001), los estudios de postgrado tienen como propósito “formar recursos humanos altamente especializados y promover la investigación para responder a las exigencias del desarrollo social, económico, político cultural del entorno ya la demanda social en campos específicos del conocimiento y del ejercicio profesional”.

Asimismo, la referida normativa también divide los estudios de postgrado en: conducentes a grado académico (especializaciones técnicas, especializaciones, maestrías y doctorados) y no conducentes a grado (programas avanzados de formación, postdoctorados, entre otros).

Ahora bien, con relación a los programas conducentes a grado académico, la Normativa General de Estudios para Graduados en Venezuela (2001) establece entre los requisitos de egreso la presentación de un informe de investigación o estudio, vale decir, un trabajo especial de grado para las especializaciones, un trabajo de grado para las maestrías y una tesis para los doctorados; sin embargo, en cuanto a los estudios no conducentes a grado académico, no hay tal disposición, en tanto que su interés es la formación de competencias prácticas y el desarrollo de habilidades inherentes a la disciplina a la que se circunscribe el programa, con la excepción de los postdoctorados.

Esta situación tiene sus implicaciones en materia de formación del personal docente y administrativo involucrado en diplomados, cursos largos y cortos, así como en los programas avanzados de formación. Una de esas implicaciones es el predominio de una tendencia hacia la adquisi-

ción de destrezas prácticas para el abordaje de problemas concretos; otra implicación, derivada de la anterior, es que la formación en materia de metodología e investigación, es accesoria y, en algunos casos, se encuentra ausente de los planes de evaluación.

Todo ello, significa que los planes de formación en materia de investigación no son prioridad para la formación del personal involucrado en los programas no conducentes a grado, con la excepción de los estudios postdoctorales, lo que puede traducirse en problemas posteriores.

De esta manera, a fin de anticipar los problemas derivados de la falta de formación en investigación en otras áreas vitales para la academia en el ámbito universitario, tales como, desconocimiento de los mejores métodos de abordaje de problemas específicos y disparidad en las habilidades investigativas de los docentes adscritos a los distintos programas académicos, en el presente estudio se propondrá un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, específicamente el personal docente involucrado en los programas de diplomados, cursos y de servicio comunitario.

A pesar de que los docentes adscritos a las actividades de extensión, tienen como propósito contribuir al fortalecimiento de los estudiantes y profesionales universitarios en diversas áreas del conocimiento, mediante programas de formación continua, de actualización, así como la promoción de diversas actividades que propicien la integración con los diversos sectores de la sociedad, no se tiene conocimiento de un plan o programa de capacitación en el área de la investigación, por lo que es un personal docente con una desventaja frente a sus pares académicos.

Es importante mencionar que, anteriormente, se han desarrollado programas de actualización y cursos/talleres donde se ha propiciado una serie de herramientas que ha involucrado gran parte del personal docente en el área de investigación, sin embargo, los docentes adscritos al departamento de extensión no han recibido esa capacitación por lo que no son candidatos a formarse y desempeñarse en el área de investigación, lo que sin duda alguna disminuye la capacidad de desarrollo de nuevos planes y proyectos.

Al mismo tiempo, mediante la observación directa, se ha determinado que para el ingreso de docentes al departamento de extensión no se requieren habilidades en investigación, por cuanto no han desarrollado estudios que contemplen procesos de investigación o presentación de trabajos para optar al grado académico correspondiente, impidiendo que

los mismos se puedan involucrar o participar en la totalidad de las actividades de investigación y postgrado.

Además de esto, la actual situación socioeconómica de Venezuela ha impuesto retos en materia universitaria; Uniojeda no escapa de ello. La hiperinflación y el alto costo de la vida han generado un debilitamiento en el poder de compra de los salarios, lo cual, a su vez, ha producido un enorme éxodo de profesionales y docentes, jubilaciones y retiros voluntarios. Todo ello, ha planteado la necesidad de reasignar profesores y personal administrativo y, al mismo tiempo, ofrecer capacitación y adiestramiento para el nuevo personal que ingresa para encargarse de las cátedras y ocupar los cargos que requieren formación en materia de investigación.

No se trata de un problema exclusivo de la Universidad Alonso de Ojeda, es una situación que enfrentan todas las instituciones universitarias venezolanas, no obstante, deben gestionarse distintas acciones y mecanismos que permitan corregir los efectos negativos de tales escenarios en el presente y futuro inmediato, capacitando y formando las generaciones de relevo. En virtud de ello, en primer lugar, en el proyecto se pretendió identificar las necesidades en materia de capacitación en investigación para los docentes de extensión de Uniojeda; y, en segundo lugar, proponer el programa correspondiente a los efectos de elevar la calidad de los profesionales universitarios que están involucrados en las distintas actividades de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.

Con todo ello, con la posible institucionalización del programa, Uniojeda busca que se desarrollen las capacidades para la selección de métodos de abordaje y solución de problemas concretos por parte de los docentes, lo que, al mismo tiempo, se traducirá en beneficios para los participantes en los programas de extensión y para la universidad en términos generales, dado que le estaría dando respuesta a las necesidades identificadas y a los retos que impone la situación del entorno político, social y económico venezolano.

## **Aspectos conceptuales**

### **Programa de capacitación en investigación**

Para definir de forma precisa qué es un *programa de capacitación en investigación*, se debe comenzar por definir qué se entiende por *capacitación*. Según Alles (2005), la capacitación es un conjunto de actividades de

formación estructuradas generalmente bajo la forma de un curso, con fecha y horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por su parte, para Chiavenato (2002), la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. En la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en su puesto de trabajo. La capacitación busca básicamente: a. Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización; y, b. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Por otra parte, Chang y Gil (2017) afirman que la capacitación es parte del proceso formativo, donde se involucran todos los agentes educativos, y donde cada uno de ellos juega un papel definitivo: educadores terapeutas, alumnos, padres y madres, demás familiares y la comunidad en general. Todo esto proyecta el desarrollo de las competencias requeridas.

Entonces, es importantes tener claridad en el concepto de competencias y que se define por la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación de la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines.

Es importante declarar que se concibe la capacitación como un proceso que parte de reconocer las necesidades de preparación, a partir de los objetivos del desempeño ocupacional, de las competencias requeridas y del nivel de preparación del personal. Los resultados se concretan en la determinación de necesidades, la cual incluye un plan de desarrollo para un período de tiempo determinado. Esto permite elaborar el plan de preparación y superación del personal.

El punto de partida de este proceso es la revisión del perfil definido para el puesto de trabajo, así como los conocimientos asociados a las

competencias necesarias y simultáneamente tener en cuenta la misión, visión y objetivos de la organización. A partir de todos estos elementos se declaran los conocimientos y habilidades que responden a las competencias requeridas. Es decir, aquellos que son necesarios para que la persona los integre a sus actitudes, aptitudes y otras condiciones, de manera que logre el resultado esperado en el desempeño.

Entre los beneficios de la capacitación, se puede citar, que para los trabajadores: Elimina los temores de incompetencia, sube el nivel de satisfacción con el puesto y desarrolla un sentido. Para las organizaciones: crea mejor imagen de la empresa, mejora la relación jefe-subordinado, e incrementa la productividad y la calidad en el trabajo.

Siguiendo con el propósito de definir la categoría central de este estudio, seguidamente se apelará a los postulados de Chiavenato (2002), para entender que un *programa de capacitación* es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge dentro del individuo como un resultado de esfuerzos del mismo sujeto, demuestra que un programa de capacitación es un proceso a corto plazo aplicado organizadamente, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos y que implica un conjunto de fases.

Durante la elaboración del programa de capacitación se deben tomar en cuenta todos los elementos que lo conformarán; ejemplo de ello será que al redactar los objetivos se prevean los contenidos y actividades que se realizarán; o al plantear las actividades, determinar en qué consistirá la evaluación. Todo esto con la intención de que el programa de capacitación cumpla con el cometido para el cual es elaborado, que es el planear y organizar el proceso de instrucción-aprendizaje y con ello se cubran las necesidades de capacitación detectadas.

Por último, continuando con la definición de la categoría fundamental de este trabajo, vale recordar *programa de capacitación en investigación*, se debe mencionar que *la investigación* constituye uno de los pilares fundamentales de las actividades universitarias. En este sentido, la generación de nuevos conocimientos mediante la investigación conforma la infraestructura productiva social y científico tecnológica de las Instituciones, con aportes para el desarrollo humano, social y económico de sus habitantes. Para Hernández *et al* (2014:04), la investigación es “un con-

junto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”.

Entonces, se debe entender la investigación como una actividad consustancial para la realización de una docencia de calidad, donde las universidades se ven comprometidas desde el enfoque tratado a dar respuesta a la sociedad. A una sociedad que demanda responsabilidad, profesionalismo y respeto en el quehacer universitario, desde las aulas, los laboratorios y el mismo interés puesto en la investigación. Arias (2006:21) define la investigación como “un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes”. De este modo, la investigación es una actividad que permite:

- a. El descubrimiento de algún aspecto de la realidad
- b. La producción de un nuevo conocimiento, el cual puede estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia (investigación pura o básica); o puede tener una aplicación inmediata en la solución de problemas prácticos (investigación aplicada). (Arias, 2006:22)

En virtud de estas consideraciones, *un programa de capacitación en investigación* se puede definir como un conjunto sistematizado y ordenado de actividades tendientes a la promoción y el desarrollo de habilidades para el abordaje de la realidad o de un fenómeno particular, mediante el empleo o utilización de un método que permita la generación de conocimiento o de nuevas formas de abordaje.

## **Abordaje metodológico**

El estudio se asumió bajo la modalidad de proyecto factible, el cual, basados en Arias (2006), representa la elaboración de una propuesta viable, destinada a atender necesidades específicas a partir de un diagnóstico. Se concebirá como un trabajo cuyo fin es abordar un problema planteado en la Universidad Alonso de Ojeda, lo que se traduce en el diseño de un programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión.

Este tipo de estudio es prospectivo, debido a que se parte de un supuesto de hecho, se explorar a través de una población, se crean posibles

soluciones y se prueba sistemáticamente todas estas visiones del futuro, probable, posible y deseable, y en base a ellas y a sus consecuencias, orientar las estrategias y acciones para la construcción de un futuro mejor para los docentes y, por ende, en los estudiantes. En razón de lo anterior, el estudio se prevé una fase de campo, la cual, según Arias (2006), consistirá en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información sin alterar las condiciones existentes.

En cuanto a la población objeto de estudio, en este trabajo se utilizó un conjunto de personas con una característica común: ser docente adscrito a la Coordinación de Extensión. De esta manera, la población objeto de estudio estuvo conformada por veintitrés (23) docentes de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda (cuadro 1). Cabe destacar que, Arias (2006), define la población como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

De igual forma, para Arias (2006), la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. En este sentido, mediante un muestreo intencional no probabilístico, se seleccionó un grupo de trece (13) docentes del total de la población descrita con anterioridad (cuadro 2). Esto se debió a que no todos los profesores miembros de la población se encontraban activos en el período objeto de estudio, por lo que, de forma tácita, el criterio de selección de la muestra es que el docente

### **Cuadro 1.**

#### Población objeto de estudio

Profesión	Cantidad
Abogado	5
Médico	2
Ingeniero	7
Licenciados en Educación	5
Licenciados en Administración	4
Total	23

Elaboración propia (2019). Datos recabados de la Coordinación de Extensión de Uniojeda

**Cuadro 2.**  
Muestra seleccionada

Profesión	Cantidad
Abogado	1
Médico	2
Ingeniero	3
Licenciados en Educación	4
Licenciados en Administración	3
Total	13

Elaboración propia (2019). Datos recabados de la Coordinación de Extensión de Uniojeda.

se encuentre activo en el segundo Lapso Académico Regular de 2019, con el propósito de garantizar tanto la obtención de la información, así como su continuidad como docente dentro de la universidad.

Para recabar los datos necesarios para el cumplimiento de lo planteado, se empleará una encuesta con la finalidad de recopilar información valiosa referente a las condiciones actuales en el nivel de competencias del personal y determinar las necesidades de capacitación y desarrollo, todo ello soportado en un cuestionario mixto que cumple con los criterios teóricos, de constructo y metodológicos establecidos por Hernández *et al* (2014), los cuales fueron examinados por tres profesionales con competencias relativas a la disciplina y en materia metodológica.

Además de esto, atendiendo a la naturaleza del presente estudio, también será importante el proceso de observación directa, en el cual la investigadora, basada en los criterios de Hernández *et al* (2014), sistematizará un proceso de observación investigativa cualitativa que permitirá recabar información relacionada con el problema estudiado y que contribuya con la necesaria justificación de la propuesta a la que alude este trabajo.

Por último, la información recolectada se procesará estadísticamente y se presentarán las respectivas tablas de frecuencias absolutas y relativas, desde la cual se establecerán las diversas interpretaciones para las conclusiones y la conformación de la propuesta. La distribución de frecuencias es una herramienta que se corresponde en mayor medida con la naturaleza del instrumento empleado.

## Síntesis de las evidencias obtenidas

En esta sección se hace una síntesis de la información obtenida durante la fase de recolección de datos, producto de la aplicación de un instrumento dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.

*Con relación a los tipos de capacitación en investigación del personal de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se evidenció que en la institución no se desarrolla ningún tipo de capacitación (inducción, promocional y adiestramiento) para los docentes de esta área. En efecto, se detectó que no está institucionalizada la instrumentalización de un programa de formación que esté constituido por diversos tipos de actividades de capacitación para el desarrollo de habilidades y destrezas en materia de investigación.*

Por otro lado, pese a que se ofrecen una amplia gama de cursos, talleres y actividades de actualización para adquirir competencias en investigación, tanto para el personal interno y el público en general, existen deficiencias en la comunicación interna que no permite que la información llegue a los docentes adscritos a la Coordinación de Extensión, por lo que no se facilita su participación.

Asimismo, existen esfuerzos desde los decanatos de las distintas facultades para asumir las labores de capacitación en investigación, pero estas no cuentan con la regularidad suficiente y son insuficientes para atender las necesidades del personal docente de extensión que no labora a tiempo completo en la institución.

*Respecto a las necesidades de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se identificaron necesidades atinentes al proceso y diseño de la investigación cualitativa, además de la necesidad de fortalecer el conocimiento de las particularidades de la investigación cuantitativa. De la misma forma, se concluye que los docentes consultados poseen conocimientos a priori que son vitales para la constitución posterior de las actividades de formación. Asimismo, se considera necesario atender las demandas relativas al desarrollo de habilidades investigativas para asumir la docencia en extensión que así las requieran.*

En términos generales, se concluye que la capacitación en materia de investigación se encuentra limitada por distintos aspectos de índole

institucional y socioeconómicos del entorno que no permiten la consolidación de un proceso que satisfaga las necesidades del personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda. En este sentido, es menester plantear una propuesta que intente institucionalizar un programa de capacitación que garantice el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas en investigación en los mencionados docentes, con el propósito de incidir positivamente en sus labores.

## **Recomendaciones derivadas de las evidencias**

En primer lugar, es preciso que se institucionalicen diversas actividades de capacitación en investigación (diplomados, cursos y talleres) que faciliten la adquisición de habilidades y destrezas investigativas por parte del personal docente de extensión de Uniojeda; al respecto, se deben considerar diversos factores inherentes a la relación laboral docente-universidad: dedicación, horario de trabajo, necesidades específicas de formación y planes de desarrollo de carrera.

En segundo lugar, se recomienda el diseño de actividades de capacitación con contenidos ajustados a las necesidades detectadas, por lo que sería preciso conformar detalladamente los programas de diplomados, cursos, talleres y actividades de actualización tendientes a la formación integral para el desarrollo de habilidades y destrezas en investigación, los cuales deberán estar enfocados en las necesidades reales de los docentes y de la institución; aquí deberán considerarse desde la capacitación para el diseño de proyectos de investigación, pasando por la tutoría de trabajos de investigación, hasta la preparación de artículos científicos y ponencias arbitradas.

En tercer lugar, el cumplimiento de todo lo anterior dependerá del establecimiento de un proceso de evaluación continua de las necesidades de los docentes en materia de actualización en investigación y metodología de la investigación. Asimismo, desde la Coordinación de Extensión, se deben desarrollar mecanismos de evaluación de las condiciones del entorno que afectan la concreción de los objetivos de capacitación de los docentes adscritos, todo ello con la finalidad de formular las mejores estrategias de atención a las necesidades de formación y actualización en investigación.

## Programa de capacitación en investigación

### Formulación de estrategias y cursos de acción

Derivado de un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas detectadas, a continuación, se presentan las estrategias y cursos de acción que se plantearán en el programa de capacitación en investigación dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda (cuadro 3).

#### Cuadro 3.

#### Estrategias y cursos de acción

FODA	Fortalezas (F)	Debilidades (D)
Oportunidades (O)	Estrategia FO: Diseñar actividades académicas de capacitación tendientes al fortalecimiento de las competencias, habilidades y destrezas en investigación del personal docente de extensión.	Estrategia DO: Establecer las fases de un programa de capacitación que atienda las necesidades de formación del personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda.
Amenazas (A)	Estrategia FA: Ofrecer un programa de capacitación en investigación que responda a las necesidades del personal docente de investigación, de la coordinación y de la universidad en general.	Estrategia DA: Desarrollar actividades de capacitación con contenidos y programas novedosos que deriven de necesidades reales, en el marco de un régimen bimodal o semipresencial.

Elaboración propia (2019).

Como se observa, las estrategias giran en torno a la conformación de un programa de capacitación en investigación que, además de responder a las necesidades del personal docente, de la coordinación y de la universidad, también se dirijan a satisfacer las demandas del entorno socio-productivo, empresarial y comunitario, en tanto que los contenidos de

las actividades responderán a necesidades reales. Esto es estratégicamente beneficioso para todos los involucrados en el área de extensión, por cuanto permite su posicionamiento individual y colectivo.

## Fases del programa

El programa de capacitación en investigación dirigido al personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, está conformado por cuatro fases perfectamente sistematizadas, en tres de las cuales se prevé la realización de actividades de capacitación que atiendan las necesidades, mientras que en la cuarta fase se prevé la evaluación de los avances y resultados de su operacionalización.

### Cuadro 4.

Fases del programa de capacitación en investigación

Fase	Tipo de capacitación	Actividad propuesta
I	Inducción	Taller de inducción en investigación.
II	Promocional	Curso de diseño de proyectos de investigación. Cursos de formación de tutores de trabajos de investigación.
III	Adiestramiento	Taller de actualización en estrategias metodológicas. Taller de investigación y redacción de artículos científicos.
IV	Evaluación de avances y resultados	

Elaboración propia (2019).

En tal sentido, como se observa en el cuadro 4, se estima la programación de tres tipos de capacitación, a saber: inducción, promocional y adiestramiento. *La inducción*, estaría disponible y se realizaría para los profesores recién ingresados como personal docente adscrito a la Coordinación de Extensión; *la capacitación promocional*, estaría conformada por actividades para el desarrollo de competencias metodológicas y de investigación de los docentes, con el fin de que mejoren su posición dentro de la universidad; y, el *adiestramiento*, referido a los talleres de actualización

que permitan fortalecer las destrezas en investigación ya adquiridas por los docentes de extensión.

En cuanto al cronograma previsto para el cumplimiento de las fases, seguidamente, en el cuadro 5, se presentan los detalles relativos a la programación de las actividades:

---

### **Cuadro 5.**

#### Cronograma de cumplimiento de las fases

Fase	Tipo de capacitación	Período
I	Inducción	Primer trimestre
II	Promocional	Segundo trimestre
III	Adiestramiento	Tercer trimestre
IV	Evaluación de avances y resultados	Cuarto trimestre

Elaboración propia (2019).

En este orden de ideas, se espera que el cronograma de cumplimiento de las fases se inicie en el primer trimestre del año, ya que, por una parte, esto garantizaría una planificación efectiva de las actividades y, por otra parte, permitiría contar con una cantidad adecuada de docentes que participen en los cursos y talleres propuestos.

Este cronograma es preliminar, sin embargo, se requiere flexibilidad en cuanto a la programación de actividades para el caso de aquellos docentes que ingresen, por ejemplo, en el segundo o tercer trimestre del año, los cuales, como es lógico, recibirán su capacitación dependiendo de las condiciones de su contratación e incorporación a la planta docente, así como de los resultados del proceso de evaluación del desempeño.

En otro orden de ideas, se debe recalcar que todo el personal docente de extensión debe participar en las actividades de capacitación en investigación pautadas, por cuanto se trata de un programa cuyo interés es el desarrollo y fortalecimiento de competencias investigativas que coadyuven a garantizar la calidad académica en sus labores de docencia y tutoría de proyectos de extensión.

Ahora bien, para el caso de aquellos docentes que demuestren su experiencia en investigación, tutoría de trabajos y proyectos de investiga-

ción, así como de la participación en proyectos de investigación y publicación de artículos científicos, deberán participar solo en la fase de inducción y, opcionalmente, podrán escoger alguna actividad de adiestramiento para actualizar sus conocimientos; es necesario acotar que, dada su naturaleza, la inducción es de carácter obligatorio, en tanto que en ella se presentan la esencia del proceso de investigación en Uniojeda, los reglamentos y normativas correspondientes y las líneas de investigación de la institución.

Con relación a la evaluación de los avances y resultados, en primer lugar, se prevé la revisión y verificación del cumplimiento de los requerimientos de capacitación por parte del personal docente de extensión; en segundo lugar, se evaluará la concreción de artículos y ensayos académicos publicables en revistas arbitradas, así como de presentación de ponencias; y, en tercer lugar, se examinará la participación en proyectos o la tutoría de trabajos de investigación en los niveles de pregrado y postgrado (figura 1).

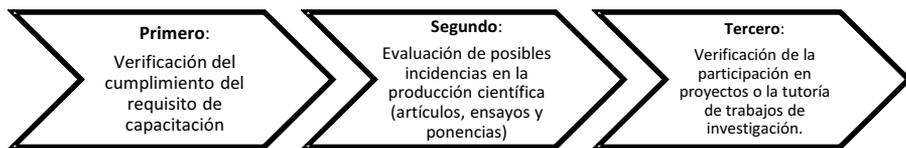


Figura 1. Evaluación de resultados del programa

Elaboración propia (2019).

## Actividades de capacitación en investigación

Tal como se ha mencionado con anterioridad, las actividades de capacitación previstas en el programa consisten en cursos y talleres cuya finalidad es el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas en investigación. En este sentido, se proponen un conjunto de actividades enmarcadas en el desarrollo de cada una de las fases descritas, a saber: taller de inducción en investigación, curso de diseño de proyectos de investigación, cursos de formación de tutores de trabajos de investigación, taller de actualización en estrategias metodológicas y taller de investigación y redacción de artículos científicos; los detalles correspondientes a cada una de ellas se presentan en el siguiente cuadro:

### **Cuadro 6.**

#### Detalles de las actividades de capacitación en investigación

Actividad	Duración	Objetivo
Taller de inducción en investigación	24 horas	Brindar a los participantes un acercamiento a los elementos inherentes al proceso de investigación, así como los aspectos que rigen la investigación en la Universidad Alonso de Ojeda
Curso de diseño de proyectos de investigación	48 horas	Desarrollar en los participantes un conocimiento profundo de los aspectos que determinan el diseño de proyectos de investigación en el marco de los paradigmas cualitativos y cuantitativos
Cursos de formación de tutores de trabajos de investigación	48 horas	Desarrollar en los participantes las competencias para la tutoría de trabajos de investigación
Taller de actualización en estrategias metodológicas	32 horas	Brindar a los participantes el conocimiento de nuevos enfoques o estrategias metodológicas
Taller de investigación y redacción de artículos científicos	32 horas	Desarrollar en los participantes las habilidades y destrezas procedimentales en el proceso de investigación para la presentación de artículos científicos.

Elaboración propia (2019).

## **Conclusiones**

En virtud de todo lo anterior, con la propuesta del programa de capacitación en investigación para el personal docente de extensión de la Universidad Alonso de Ojeda, se busca atender una necesidad que es vital para cualquier institución de educación universitaria. En tanto que la docencia, la investigación extensión y la extensión son tres áreas constitutivas fundamentales que, por lo tanto, deben estar en constante interrelación; la docencia, la facilitación y tutorías de proyectos en las distin-

tas actividades de extensión deben estar enraizadas en la investigación, a los fines de garantizar su idoneidad y calidad.

Tal como se mencionó al inicio, luego de detectadas las necesidades de formación en investigación para los docentes de extensión de Unioje-da, la propuesta del programa de capacitación en esta materia, por una parte, estaría respondiendo a las condiciones impuestas por la situación de crisis en Venezuela, la cual ha tenido como resultado migraciones ma-sivas, jubilaciones anticipadas y forzosas, entre otras; y, por otra parte, se estaría promoviendo un cambio en la tradicional gestión del talento humano en las universidades, que circunscribe la formación en investiga-ción a los profesionales docentes involucrados en programas conducen-tes a títulos académicos y cuyo requisito para la obtención del grado sea la presentación de un trabajo de investigación o una tesis doctoral.

Finalmente, el interés de la propuesta es que su aplicación no sea co-yuntural o circunstancial, sino que se conciba como un programa insti-tucionalizado con el propósito de cumplir con los objetivos de formar personal docente en extensión que, por una parte, no se encuentre en desventaja con respecto a sus pares académicos y, por otra parte, que sea el garante del cumplimiento de la calidad académica y la pertinencia de la instrucción con relación a las necesidades de los sectores socioproducti-vos, empresariales y comunitarios.

## Referencias bibliográficas

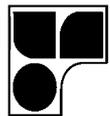
- Alles, Martha (2005). **Desarrollo del talento humano basado en competen-cias**. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Arias, Fidas (2006). **El proyecto de investigación. Introducción a la meto-dología científica**. Quinta edición. Editorial Episteme. Caracas, Vene-zuela.
- Chang, María y Gil, José (2017). **Proyecto de capacitación de educadores te-rapeutas en el Centro Enigma. Buenas prácticas de la Universidad Metropolitana**. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol. 9(4). Disponible en lí-neas: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000400021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400021). Consulta: 20/07/2019
- Chiavenato, Idalberto (2002). **Gestión del talento humano**. Editorial McGraw Hill. Bogotá, Colombia.
- Chiavenato, Idalberto (2007). **Administración de recursos humanos**. Octa-va edición. McGraw Hill. Bogotá, Colombia.

- Consejo Consultivo Nacional de Postgrado (2001). **Normativa general de los estudios de posgrado para las universidades e instituciones debidamente autorizadas por el Consejo Nacional de Universidades**. Gaceta Oficial 37.328. Caracas, Venezuela.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). **Metodología de la investigación**. Sexta edición. Editorial McGraw Hill. México D.F., México.
- Universidad Alonso de Ojeda (2018). **Reglamento de Investigación y Postgrado**. Aprobado en Sesión de Consejo Universitario de junio de 2018. Ciudad Ojeda, Venezuela.

REVISTA ETHOS VENEZOLANA

ISSN 1856-9862 ~ Depósito legal pp 200902ZU3258

# Ensayos





# Economía ambiental: análisis de las externalidades y el Teorema de Coase

Flor Yelena Vega-Jaramillo\*

---

## Resumen

La actividad económica puede llegar a ser considerada como sinónimo de apropiación y transformación que conducen a una disminución de los recursos y a una degradación del medio ambiente. El estudio de la economía y el medio ambiente ha contribuido para que emerjan dos corrientes: la economía ambiental y la economía ecológica. En el presente ensayo se analizan los estudios de la economía ambiental como heredera del paradigma neoclásico, donde se considera al medio ambiente como el proveedor de los recursos naturales y como receptor de residuos, por lo que las actividades de un agente generan un costo que es asumido por terceros, los cuales, a su vez, se encuentran privados de algún servicio. En este campo, destacan los aportes de Ronald Coase, premio Nobel de Economía y autor del ensayo *The Problem of Social Cost* (1960), trabajo de gran importancia dentro del ámbito económico y legal.

**Palabras clave:** economía ambiental, recursos naturales, externalidades, derecho de propiedad, Teorema de Coase.

---

\* Economista con Mención en Gestión Empresarial de la Universidad Técnica de Machala. Diploma Superior en Tributación y Magister en Tributación y Finanzas de la Universidad de Guayaquil. Docente titular de la Universidad Técnica de Machala. Contacto: fvega@utmachala.edu.ec

## *Environmental Economics: Analysis of Externalities and the Coase Theorem*

---

### **Abstract**

Economic activity can be considered synonymous with appropriation and transformation that lead to a decrease in resources and a degradation of the environment. The study of the economy and the environment has contributed to the emergence of two currents: the environmental economy and the ecological economy. In the present essay, the studies of the environmental economy are analyzed as heiress of the neoclassical paradigm, where the environment is considered as the provider of natural resources and as a receiver of waste, so that the activities of an agent generate a cost that is assumed by third parties, which, in turn, are deprived of any service. In this field, the contributions of Ronald Coase, Nobel Prize in Economics and author of the essay *The Problem of Social Cost* (1960), work of great importance within the economic and legal field.

**Key words:** environmental economics, natural resources, externalities, property rights, Coase Theorem.

### **Introducción**

En la actualidad, se ha producido un mayor interés por estudiar aspectos relacionados con el impacto de la actividad económica sobre el medio ambiente. Desde ese contexto, se menciona que esta demanda cada vez más una gran cantidad de recursos naturales, provocando que la producción de bienes y servicios tenga un impacto negativo sobre el ambiente. La razón de tal situación se encuentra en el hecho de que los bienes y servicios disponibles en el medio ambiente, poseen un precio que se ubica por debajo del óptimo y, en algunos casos, se los encuentra de forma gratuita, provocando un exceso de demanda por parte de los individuos. Esta preocupación ha contribuido a que varios especialistas centren sus esfuerzos en estudios sobre economía ambiental y ecológica.

Ahora bien, generalmente, los términos ecología y medio ambiente se conciben como muy asociados, incluso, a veces, son considerados sinónimos. Sin embargo, es necesario esclarecer que, si bien se mantienen relaciones muy cercanas entre ambos, en esencia no son lo mismo, por lo que es indispensable tener muy claras sus similitudes y diferencias, debi-

do a que sus métodos de análisis son diferentes. De esta manera, la economía ambiental utiliza un método de análisis instrumental analítico de la economía neoclásica, el cual, desde el punto de vista ambiental, plantea la eficiencia administrativa de los recursos. Mientras que, por otra parte, le economía ecológica realiza una integración de metodología convirtiéndose en una análisis interdisciplinar (Hartley, 2008).

A partir de la definición de ambas conceptualizaciones, se pueden establecer diferencias que permiten entenderlas de mejor manera. El término ecología se relaciona con el estudio de las interacciones de los organismos entre sí y con el medio ambiente físico (no vivo) y biológico (con otros seres vivos) (Sánchez y Pontes, 2010). Mientras que el término ambiente puede llegar a ser considerado un fenómeno de gran complejidad y se analiza cómo se relaciona este con la salud y la calidad de vida de las personas (Baldi y García, 2005). En términos generales, se puede mencionar que existe una toma de conciencia por parte de los individuos acerca de las repercusiones ambientales de la actividad económica, y en la búsqueda de dar solución a los problemas ambientales debido a que el deterioro ambiental imposibilita el desarrollo de la humanidad (Del Saz, 2008).

En este documento se abordará el tema de la economía ambiental desde el análisis de las externalidades y el Teorema de Coase. De acuerdo con la teoría económica convencional, el deterioro ambiental encuentra explicación en el hecho de que no existen muchos mercados bien estructurados y funcionales donde puedan ser intercambiados los bienes ambientales, lo que ocasiona que los productores y los consumidores no consideren los costos que se encuentran asociados a sus decisiones, lo que trae como consecuencia el uso indiscriminado de los recursos naturales ocasionando un grave impacto en el medio ambiente.

La economía ambiental encuentra su fundamento en los mismos preceptos de la teoría neoclásica, es decir realiza un análisis sobre la escasez y la valoración de los bienes se realiza según su abundancia, por lo tanto, cuando se trata de bienes escasos se consideran bienes económicos, mientras que si por el contrario son bienes abundantes, no llegan a ser considerados económicos (Man, 2010).

En razón de este análisis, el medio ambiente adquiere la categoría de bien económico, debido a que muchos recursos naturales como el agua y algunas fuentes de energía no renovables, comienzan a mostrarse escasas y a presentar señales de agotamiento que resultan previsibles. Dentro de

la misma situación, aun cuando estos bienes resulten indispensables para el proceso productivo, tienen características de bienes no económicos debido a que se estima que no tienen precio ni dueño. Por esta razón se considera al medio ambiente externo al mercado.

Desde la economía ambiental se estudian dos aspectos básicos: 1. El problema de las externalidades; y, 2. La asignación intergeneracional óptima de los recursos que son considerados agotables. En cuanto al primer aspecto, destacan los estudios de Pigou, Coase y Mishan; mientras que, para el segundo, son imprescindibles los aportes de Solow. Ahora bien, el presente ensayo, mediante una detallada revisión bibliográfica, se centrará en los análisis de Coase, premio Nobel de Economía, quien explicaba el reparto de los costos ambientales por medio de mecanismos institucionales de asignación como el mercado, donde los fallos en el proceso de asignación que tiene como consecuencia el deterioro del medio ambiente, se debían a un fallo institucional en cuanto a los derechos sobre el medio ambiente, llegando a proponer como corrección, la implementación de sistemas de derechos.

## **Economía ambiental**

Satisfacer las necesidades presentes sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones, ha llegado a convertirse en la aspiración más convencional que se encuentra en cualquier definición sobre la sustentabilidad. Es casi imposible pensar en el desarrollo humano de manera independiente del uso de los recursos que se encuentran en el medio ambiente, debido a que este proporciona alimentación y todos los recursos necesarios para la producción de bienes y servicios. Mientras que, por otro lado, las demandas de la población se encuentran mucho más allá de satisfacer sus necesidades básicas, incluye también mejorar sus niveles de confort y para algunos sectores también es indispensable la acumulación de riqueza (Haro y Taddei, 2014). Lo mencionado, sumado a una administración ineficiente de los recursos naturales, ha traído graves consecuencias sobre el medio ambiente y, por lo tanto, se afecta el bienestar de los seres humanos.

A este respecto y en aras de buscar soluciones que permitan mejorar el bienestar de la sociedad en general, combatiendo los efectos del deterioro de los recursos, se encuentra el paradigma del desarrollo sustentable. La sustentabilidad es estudiada principalmente a partir de dos enfo-

ques: 1. La economía ambiental, fundamentada en el pensamiento económico neoclásico; y, 2. La economía ecológica, considerada una perspectiva ecléctica que toma las premisas de diversas ciencias. Es preciso acotar que la economía ambiental no es el resultado de la aplicación de las ciencias económicas al análisis de la conservación del medio ambiente, es, como se ha mencionado, la aplicación del pensamiento económico neoclásico al estudio del medio ambiente, realizado a partir del diseño de instrumentos de valoración de la naturaleza por medio de un lenguaje monetario (Fuente, 2008).

Desde el siglo XIX, el pensamiento económico contemporáneo se encuentra influenciado por la llamada Escuela Neoclásica, con este término T. Veblen, sociólogo y economista estadounidense, se refería a “una visión atomista de la sociedad y una concepción subjetivista del valor” (Ballesteros, 2012). La teoría neoclásica considera al mercado como la mejor manera para asignar los recursos, en otras palabras, la mejor forma para distribuir los bienes. Por lo tanto, se la considera como una ciencia dedicada a estudiar la forma en la que son administrados los recursos, los cuales siempre son escasos. Es tan grande el avance de la teoría neoclásica que, en algunos sectores y ámbitos académicos, no solo es el *mainstream* de la ciencia económica, sino que ha llegado a ser casi la única utilizada por los economistas (Gil y García-Torres, 2009).

Es así como, ante la degradación del medio ambiente, la economía neoclásica se centra en el ámbito de la búsqueda de los óptimos económicos y en la creación de mercados para los bienes y servicios ambientales, y no busca necesariamente los óptimos sociales y ambientales (Sanhueza, 2011). De esta manera, a la economía ambiental le interesa principalmente identificar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos naturales; y, en un sentido más amplio, la teoría busca responder a cómo actuar ante la elección entre los usos alternativos de un bien ambiental, considerando la validez o no de renunciar a los beneficios económicos de la explotación de los recursos, para la conservación del medio ambiente.

Correa (2013) menciona la forma en la que deben combinarse los usos competitivos, pero que no son excluyentes y que pertenecen a un ecosistema. Desde este punto, se espera reconocer el tipo de análisis que debe llevarse a cabo para evaluar las opciones de uso con efectos irreversibles que existen sobre el medio ambiente y los recursos que en él se encuentran. Los neoclásicos consideran que, para comprender algunos de

los problemas más urgentes del medio ambiente, es necesario tomar en cuenta que su calidad depende de las decisiones individuales, privadas y colectivas emprendidas desde el sector público, en otras palabras, de la provisión de los servicios públicos.

Esto surge del hecho de que la calidad del medio ambiente, es un bien público consumido por todas las personas que conforman a la sociedad (Gómez, 2003). Hinostriza y Mallet (2000) mencionan que el problema de la degradación del medio ambiente, específicamente el problema de la contaminación es un caso de externalidad negativa, que recibe también el nombre de *costo externo* o *deseconomía externa* (Hinostriza y Mallet, 2000).

Los principales exponentes de la economía ambiental son: Arthur Pigou, conocido por sus aportes en la economía del bienestar; Ronald Coase, premio Nobel de Economía en 1991 debido a sus trabajos sobre los costos de transacción y el derecho de propiedad para la estructura institucional y el adecuado funcionamiento de la economía; Edward J. Mishan, quien manifestaba que el crecimiento económico tiene costos sociales, los cuales recibieron el nombre de *efectos de rebosamiento*; y, Robert Solow, ampliamente conocido por sus trabajos sobre la teoría del crecimiento.

En este orden de ideas, centrados en los aportes de Coase, su famoso teorema fue usado por políticos, agencias reguladoras y jueces para, de esta manera, justificar un enfoque no intervencionista de las empresas que contaminaban (Cassidy, 2013). También se considera que Coase dio origen al llamado análisis económico del derecho, para lo cual aplicó el análisis microeconómico al campo del derecho (Carro, 2013). Para Coase no es necesaria la intervención del Estado, sino que se mostraba favorable a la libre negociación de las partes involucradas (Gualdoni et al, 2004).

De acuerdo con Coase (1960), la intervención del Estado es innecesaria al momento de igualar los costos, esta idea se sustenta en el hecho de que la respuesta más viable no siempre debe ser un impuesto, sino que es sumamente importante evaluar los costos que cada posible solución pudiese causar. En este sentido, la teoría de Coase promueve, dentro de lo posible, el arreglo entre las partes, entre el agente generador y el receptor de las externalidades, con lo que se espera lograr una solución que lleve a implicar un menor costo de mitigación (Mendezcarlo et al, 2010).

Es decir, debe estudiarse hasta qué punto la sociedad se encuentra dispuesta a soportar las actividades económicas contaminantes en función de los beneficios que esta le pueda aportar. Es así que, para Coase (1960), al momento en que se identifica una actividad contaminante, el agente económico puede incluso hasta solicitar el pago de un impuesto que equivalga al daño causado, reubicar la actividad o decidir tolerarla.

## Las externalidades

Las externalidades surgen en el momento que un individuo decide participar en una actividad que influye en cierta medida sobre el bienestar de terceros, los mismos que no pagan ni reciben ningún tipo de compensación por los efectos no requeridos. En la teoría económica, la contaminación es un claro ejemplo de externalidad. La contaminación no es el fin de la actividad económica, es decir, las empresas no tienen entre sus actividades producir contaminación, sino la fabricación de diversos productos (Cabañes y Olmedillas, 2000).

De esta manera, las actividades que realizan algunos agentes y que tienen efectos uno sobre otro, pero que no llegan a ser transmitidos por los precios de mercado, es a lo que se conoce como *externalidad*. Una externalidad podrá ser considerada la consecuencia de la dificultad o en su defecto la imposibilidad de llegar a definir los derechos de propiedad. Las externalidades presentan las siguientes características:

- § Pueden ser producidas tanto por los consumidores como por las empresas.
- § Tienen naturaleza recíproca.
- § Pueden ser positivas. Se originan cuando un agente genera con la actividad que realiza un beneficio externo.
- § Los bienes públicos se consideran un tipo especial de externalidad. Cuando un agente económico genera una externalidad positiva, de cuyo efecto se benefician las demás personas de manera total, la externalidad se la llega a considerar un bien público puro.

Para Martínez (2004), las externalidades no se manifiestan en los costos y los beneficios de los empresarios, pero si son un gran costo para la sociedad en general, que resultan evidentes a través de los efectos medioambientales y socioeconómicos. Antes de que Coase se hiciera acreedor del premio Nobel de Economía, se pensaba que las externalidades de-

bían ser resueltas a través de la intervención del Estado, y la forma de hacerlo era usando como instrumentos los impuestos, subsidios o reglas.

Estos instrumentos eran utilizados en razón de cómo se llegaban a clasificar a las externalidades, positivas o negativas, a través de los trabajos de Coase, se determinó que el punto clave para determinar qué tipo de externalidad es, e identificar el instrumento a utilizar, es a través de la adecuada definición de los derechos de propiedad de las partes que intervienen y las negociaciones que se establezcan entre ellas, lo que permitirá analizar este problema bajo un contexto de mercado (Eyzaguirre, 2013).

La competencia y los mercados llegan a producir una gran cantidad de bienes con externalidades negativas, esta situación es consecuencia de que, tanto el productor como el usuario, no consideran el costo que ocasionan a la sociedad llevar a cabo actividades que resultan perjudiciales, por lo que las siguen realizando de manera indiscriminada. En la ciencia económica una externalidad significa principalmente un problema de costos, es decir, cuando los costos privados y los costos sociales difieren, se produce una externalidad.

El análisis a las externalidades realizado por Coase en los años 60 en su obra *The Problem of Social Cost*, es una crítica hacia Pigou, quien es considerado el fundador de la Economía del Bienestar y precursor del movimiento ecologista, quien logró establecer la distinción entre los costos marginales privados y sociales, donde también destacaba la importancia de la intervención del Estado por medio de subsidios e impuestos con el objetivo de corregir las fallas del mercado e internalizar las externalidades (Donna, 2016).

Para Coase, el enfoque estaba errado y la corrección de las actividades o la sanción a la que se verá sometida la empresa puede provocar, en ciertos casos, más daño que el que pudiera generarse en la actividad productiva (Caballero, 2002). En otras palabras, puede ocurrir que la ganancia de prevenir el daño, sea en realidad mayor a la pérdida que se sufriría si se suspendiesen las actividades dañinas. Esta es la razón por la cual Coase mencionaba que no resultaba conveniente que los agentes económicos que realizan las actividades consideradas dañinas para el medio ambiente compensen a los perjudicados (Coase, 1960).

De esta forma, Coase señalaba que una vez establecidos los derechos de propiedad, llega a desaparecer el caos y con él la necesidad de una acción gubernamental, pero es necesario que exista un sistema legal con

el que sean definidos los derechos de propiedad y resuelva las disputas que se generen (Vásquez, 2014). Con la crítica que Coase realizó al trabajo de Pigou, contribuyó a generar uno de sus más relevantes postulados: el de los *costos sociales*. Desde esta teoría se infiere que las decisiones que resulten mejores para la sociedad, dependen en gran medida de los beneficios o en su defecto, de los costos sociales de cada una de las soluciones que pudiesen ser posibles.

## Teorema de Coase

Coase criticó la teoría pigouviana a través de su artículo *The Problem of the Social* (1960), en su trabajo demostraba que un efecto externo no enfrentaba a un interés público con un privado, sino que eran un interés privado frente a otro interés privado. A partir de sus estudios se revierte el sentido moral de que la empresa que contamina es la que causa el principal daño y por lo tanto debe ser la que tenga que pagar. Pero, de acuerdo con Coase, considerando a la sociedad como un todo, no es importante quien paga, debido a que resulta igual. Por lo tanto, la decisión ocupa un puesto neutral, de esta manera si el contaminado es el propietario del recurso, quien debe pagar es el contaminador y, de esta manera, compensa de alguna manera el daño causado; pero si el contaminador es el propietario, quien debe pagar es el contaminado, así el contaminador puede aceptar reducir sus beneficios, y lo hará a través de la reducción o el cese de las actividades de producción (Cobo, 2013).

El ensayo de Coase, *The Problem of Social Cost*, si bien no es su único trabajo importante, si es uno de los más citados en la literatura dentro del ámbito económico y legal. En este trabajo destacan conceptos como: costos de transacción y oportunidad, externalidades, fallas de mercado y el denominado *Teorema de Coase*. Estos planteamientos se han convertido en materia importante para las diferentes líneas del pensamiento, desarrollo de teorías o replanteamiento de las mismas y el diseño de políticas económicas. Especial relevancia tiene el análisis del *Teorema de Coase*, denominado así por George Stigler en su obra *The Theory of Price* (1972), quien realizó una derivación del artículo y le dio ese término.

Los argumentos del Teorema planteaban lo siguiente: ante determinadas externalidades –aunque Coase evitaba llamarlas de esta manera y usaba los términos *efectos externos*–, siempre será posible conseguir una externalidad óptima, lo cual no significa que la externalidad desaparece-

rá, pero a partir de la negociación se puede lograr un nivel máximo de bienestar (Miró, 2004). Coase pensaba que es necesario considerar *lo que se consigue y lo que se deja de conseguir*, y, si bien el problema puede ser solucionado a partir de la negociación, para Aguilar (2009), es necesario que se cumplan algunas condiciones:

- § Información completa,
- § Definir correctamente los derechos de propiedad,
- § Ausencia de costos de transacción, es decir los costos en los que incurrir las partes dentro del proceso de negociación.

En otras palabras, el *Teorema de Coase* indica que, si los derechos de propiedad se encuentran bien definidos y los costos de transacción son cero, la negociación que realicen las partes los conducirá a un punto óptimo de asignación en el mercado (Coase, 1960). Los costos de transacción se convirtieron, en uno de los problemas más complejos de la propuesta, estos costos se encuentran asociados a las transferencias, la captura y la protección de los derechos, por lo tanto, costos de transacción cero, llega a implicar derechos de propiedad completos (Solá, 2011).

Los derechos de propiedad dentro del ámbito económico, es el conjunto de relaciones económicas y sociales que determinan la posición de los individuos respecto al uso de los bienes escasos (Velasco, 2011). Pero un poco más dentro de su conceptualización desde el punto de la economía ambiental, este derecho se relaciona con el uso del recurso, lo cual, en muy raras ocasiones, termina siendo un derecho absoluto. Existe la idea de que los derechos son instrumentos que contribuyen a la maximización de la riqueza social y se relaciona con el uso y la disposición de los recursos que, de acuerdo con la teoría económica, resultan escasos. De esta manera para cumplir con el ideal de eficiencia, deben encontrarse en manos de aquellos a los que les resulten más eficientes o les otorguen mayor valor, lo cual debe ser medido en términos monetarios (Stordeur, 2005).

En la versión de Stigler del Teorema de Coase en su obra *The Theory of Price* (1972), la intervención del Estado para resolver de manera eficiente las externalidades solo perjudican más la situación. Por lo tanto, lo único que es indispensable es una norma jurídica que asigne de manera inicial los derechos de las partes, así el mecanismo de la asignación de precios podrá funcionar como lo hace habitualmente sobre los bienes y servicios cuyos derechos ya se encuentran bien definidos, de esta manera las partes han establecido una nueva asignación de derechos que se confi-

gura como Pareto superior (beneficios mutuos). Sin ninguna duda las partes poseen mejor información sobre la forma en que podrá ser maximizada su utilidad que la que podría tener un organismo regulador por parte del Estado (Solá, 2011). Por lo tanto, lo que si le corresponde al Estado es mejorar la relación que podrían tener las partes y en la reducción de los costos de transacción.

Un ejemplo de esto se puede explicar en situaciones en las que la actividad económica de una empresa *A* ocasiona un perjuicio a la empresa *B* y a la comunidad *C*, las cuales se encuentran ubicados en una misma zona. Debido a que el costo social tiene naturaleza recíproca, la presencia de la empresa *B* o de la comunidad *C* en la zona, puede influir en que, bajo la acción de la ley, algún juez restrinja o prohíba las actividades de la empresa *A*, convirtiéndose esta prohibición en un perjuicio para *A* (Gaviria y Plata, 2012). De acuerdo con Solá (2011), el teorema debe superar los inconvenientes que suponen los costos de transacción, la falta de información, el comportamiento estratégico y los efectos del ingreso, gustos y preferencias.

Para Medema y Zerbe (2000), el teorema nunca ha podido ser formalmente demostrado, ya que, por lo general, los argumentos que tratan de validarlo o invalidarlo se sustentan en el análisis sobre si se cumple en determinados contextos o bajo ciertos supuestos. El mismo autor menciona que la implicación del teorema, si este es abordado dentro de mundo irreal, donde son considerados normalmente los mercados competitivos, donde los costos de transacción son nulos, las alusiones de Pigou a la intervención del Estado, en realidad no resultan necesarios. Lo único que sería necesaria es algún tipo de disposición legal que contribuya a la asignación de los derechos de cualquiera de las partes.

La principal limitación del modelo reside en la falta de información, además de que también se presentan grandes dificultades al momento de atribuirle un valor monetario para un costo social. Otro aspecto importante lo representa la dificultad para definir con claridad el derecho de propiedad de algunos de los recursos naturales y, por último, la negociación entre las partes involucradas puede no ser equilibrada debido a que la correlación de las fuerzas puede presentarse desigual. Estas particularidades han contribuido a que de algún modo el modelo de Coase sea estimado poco útil e ineficaz.

A pesar de lo mencionado, el Teorema de Coase es considerado como una de las contribuciones de más valor de la economía ambiental, la cual se deriva principalmente de su contribución a los derechos de propiedad y su relevancia para los problemas de externalidad como base para la negociación privada. El teorema de Coase es central para comprender las implicaciones de política de las externalidades. Lo hace al indicar aquellas situaciones en las que las actividades del mercado eliminarán los efectos de las externalidades y sugiere nuevas perspectivas sobre por qué las soluciones de mercado a las externalidades pueden fallar y las respuestas políticas adecuadas., aunque, como ya se indicó, no se encuentra libre de controversias. No obstante, también le son atribuidas virtudes para el análisis microeconómico y su capacidad para generar conceptos y, en consecuencia, modelos para confrontar con la realidad y contribuir con los agentes económicos a realizar elecciones que busquen la maximización. Por lo tanto, desde el enfoque teórico – práctico el Teorema de Coase aún conserva su gran importancia.

## Conclusiones

En el ensayo se ha pretendido exponer la contribución de Ronald Coase en el estudio de la economía ambiental, abordando el tema de la economía ambiental desde el análisis de las externalidades y su famoso teorema. El modelo ofrece análisis poderosos sobre la importancia de los derechos de la propiedad para el proceso de mercado, de forma independiente a quien tenga asignados esos derechos. Se destaca su contribución para demostrar la importancia de los costos de transacción y los derechos de propiedad, de que mientras los derechos de propiedad se encuentran claramente definidos, los mercados podrán lograr una eficiencia social y un equilibrio óptimo a pesar de la asignación inicial de derechos

A lo largo del ensayo, se ha explicado la influencia del Teorema de Coase en el derecho y, específicamente, cómo los derechos de propiedad pueden convertirse en la solución a los conflictos donde se hacen presente las externalidades. El aporte de Coase, como un planteamiento opuesto a lo afirmado por Pigou, cambió la forma en la que se analiza la teoría económica. Aunque es importante precisar que, la mayoría de los problemas ambientales, reales tienen a muchas partes afectadas; los problemas de contaminación también provienen de múltiples fuentes, siendo sus impactos bastantes difusos. Las disputas ambientales involucran a va-

rias partes, debido a que las externalidades suelen ser problemas de terceros afectando a terceros. Esto permite deducir que el Teorema de Coase es más relevante para aquellos casos en las que solo unas pocas partes se encuentran involucradas y las fuentes de las externalidades se encuentran bien definidas.

Uno de las mayores limitantes del Teorema de Coase es la identificación de la fuente de daño y la de asignarle un valor, en la medida en la que las partes se involucren la accesibilidad y la mensurabilidad de los daños se vuelve mucho más difícil, siendo también un limitante la propuesta de que los mercados privados resolverían de forma eficiente los problemas ambientales. Por lo que, si bien el Teorema de Coase es evidentemente una contribución significativa al derecho ambiental, solo un pequeño número de problemas ambientales califican para las soluciones que ofrece el teorema.

## Referencias bibliográficas

- Aguilar, José (2009). **Análisis económico del derecho de propiedad: una aproximación**. Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Año 42, No 1: Pp 117-128.
- Baldi, Graciela y García, Eleonora (2005). **Calidad de vida y medio ambiente. La psicología ambiental**. Revista Universidades. No 30: Pp 9-16.
- Ballesteros, Jesús (2012). **Escuela neoclásica, valores y derechos**. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho. No 26: Pp 250-267.
- Caballero, Gonzalo (2002). **Economía ambiental: perspectiva institucional**. Revista Galega de Economía. Año 11. No 2: Pp 1-14.
- Cabañes, María y Olmedillas, Blanca (2000). **Coase y el medio ambiente: funcionamiento del mercado y derechos de propiedad**. Boletín Económico de ICE. No. 2665: Pp 11-20.
- Carro, Roberto (2013). **Las externalidades ambientales y el Teorema de Coase: reflexiones a su aplicación**. Documento en línea. Disponible en: <https://ar.ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=66506&print=1>. Consulta: 27/11/2013.
- Cassidy, John (2013). **Ronald Coase y el mal uso de la economía**. Revista de Economía Institucional. Año 15. No 29: Pp. 321-325.
- Coase, Ronald (1960). **The Problem of Social Cost**. CreateSpace Independent Publishing Platform. Seattle, Estados Unidos.

- Cobo, Marta (2013). **Economía ambiental y costes ambientales externos: Protocolo de Kyoto y mercado de derechos de emisión de CO2**. Repositorio Abierto de la Universidad Cantabria. Cantabria, España.
- Correa, Francisco (2003). **Economía del desarrollo sostenible: propuestas y limitaciones de la teoría neoclásica**. Semestre Económico. Año 6. No 12: Pp 1-21.
- Del Saz, Salvador (2008). **Medio ambiente y desarrollo: una revisión conceptual**. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. No 61: Pp 31-49.
- Donna, Sebastián (2013). **Pigou y la solución a la contaminación como externalidad negativa**. Documento en línea. Disponible en: <http://cieje.com/articulos/pigou-la-solucion-la-contaminacion-externalidad-negativa/>. Consulta: 16/10/2016.
- Eyzaguirre, Antonia (2013). **Ronald Coase, el Nobel que creó la teoría de las externalidades**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=112126>. Consulta: 05/05/2013.
- Fuente, Mario (2008). **La economía ecológica: ¿un paradigma para abordar la sustentabilidad?** Argumentos. Año 21. No 56: Pp 75-99.
- Gaviria, Juan y Plata, Luis (2012). **El conflicto en la asignación de derechos desde la perspectiva del análisis económico del derecho: El teorema de coase y la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana**. Revista de Derecho. Edición especial. Pp 330-370.
- Gil, Armando y García-Torres, Alejandro. (2009). **Una revisión de los principales desarrollos de la Teoría Económica Neoclásica en las últimas décadas y su perspectiva**. Revista Académica e Institucional de la UCPR. No 83: Pp 17-38.
- Gómez, Johann (2003). **Economía ambiental. Una retrospectiva teórica**. Apuntes. No. 5: Pp. 43-57.
- Gualdoni, Patricia; Errazti, Elizabeth, Bertolotti, María y Pagani, Andrea (2004). **La perspectiva de Coase en la regulación de los recursos pesqueros**. Memoria de las V Jornadas de Difusión de la Investigación en Economía. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Pp. 25-27.
- Haro, Alma, y Taddei, Isabel (2014). **Sustentabilidad y economía: la controversia de la valoración ambiental**. Sociedad y Territorio, Economía, Sociedad y Territorio. Año 14. No 46: Pp 743-767.

- Hartley, Marjorie (2008). **Economía Ambiental y Economía Ecológica: Un balance crítico de su relación.** Economía y Sociedad. Año 33. No 34: Pp 55-65.
- Hinostroza, Miriam y Mallet, Sinclair (2000). **La teoría económica neoclásica y los instrumentos de política ambiental.** Interciencia. Año 25. No 2: Pp 102-110.
- Littlechild, Stuart. (1990). **El problema del costo social.** Revista Libertas. No 12: Pp 1-13.
- Man, Yu Chang (2010). **La economía ambiental.** Revista Estudios del Desarrollo. No. 9: Pp 180-192.
- Martínez, Pablo (2004). **Economía ambiental y ordenación del territorio.** Ecosistemas. Año 8. No 1: Pp 1-10.
- Medema, Steven y Zerbe, Richard (2000). **El Teorema de Coase.** University of Ghent. Flandes, Bélgica
- Mendezcarlo, Violeta, Medina, Armando y Becerra, Gloria (2010). **Las teorías de Pigou y Coase, base para la propuesta de gestión e innovación de un impuesto ambiental en México.** Tlatemoani, Revista Académica y de Investigación. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/02/sjq.htm>. Consulta: 23/08/2017.
- Miró, Pablo (2004). **El teorema de coase y sus implicaciones según “El problema del coste social”.** Economía y Medio Ambiente. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/colaboraciones/Miro-Coase.htm>. Consulta: 23/07/2017
- Panayotou, Theodore (1996). **Ecología-economía, medio ambiente y desarrollo.** Corpoica. Ciencia y Tecnología Agropecuaria. Año 1. No 1: Pp 40-45.
- Sánchez, Francisco y Pontes, Alfonso (2010). **La comprensión de conceptos de ecología y sus implicaciones para la educación ambiental.** Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias. No 7: Pp 270-285.
- Sanhueza, Nancy (2011). **Economía neoclásica y economía ecológica. Dos visiones contrapuestas. Coloquios paseos por la complejidad. Instituto de Filosofía y Ciencias de la Complejidad.** Santiago de Chile, Chile.
- Solá, Juan (2011). **Coase y la decisión judicial.** Documento en línea. Disponible en: [https://derecho.usmp.edu.pe/centro\\_derecho\\_economia/revista/febrero\\_2011/Coase\\_y\\_la\\_decision\\_judicial\\_Dr\\_Juan\\_Vicente\\_Sola.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/centro_derecho_economia/revista/febrero_2011/Coase_y_la_decision_judicial_Dr_Juan_Vicente_Sola.pdf). Consulta: 20/05/2018

- Stordeur, Eduardo (2005). **Los derechos de propiedad y la eficiencia: un problema para el análisis económico del derecho normativo.** Opinión Jurídica. Vol. 4, No. 7. Documento en línea. Disponible en: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1310>. Consulta: 10/06/2010
- Vásquez, Víctor (2014). **Externalidades y medio ambiente.** Revista Iberoamericana de Organización de Empresas y Marketing. Año 1: Pp 1-15.
- Velasco, David (2011). **Análisis económico de los derechos de propiedad.** Documento en línea. Disponible en: [https://derecho.usmp.edu.pe/centro\\_derecho\\_economia/revista/febrero\\_2011/Analisis\\_Economico\\_de\\_los\\_Derechos\\_de\\_Propiedad.pdf](https://derecho.usmp.edu.pe/centro_derecho_economia/revista/febrero_2011/Analisis_Economico_de_los_Derechos_de_Propiedad.pdf). Consulta: 13/03/2018

# Cultura, cambio y gerencia: trinomio para la trascendencia organizacional

Argenis J. Mendoza-Suárez\*

---

## Resumen

Este ensayo tiene como objetivo proporcionar un fundamento para la comprensión de la cultura, el cambio y la gerencia como elementos claves dentro de las organizaciones empresariales. Con base en la investigación documental, su análisis, interpretación y reflexiones derivadas de dicha revisión bibliográfica, se aborda esta temática de interés para el ámbito gerencial. El presente ensayo ofrece una visión alternativa sobre la dinámica organizacional que puede estimular el debate, también la crítica reflexiva, contribuyendo paralelamente con el incremento del conocimiento en el campo administrativo.

**Palabras clave:** cultura empresarial, cambio organizacional, gerencia.

---

\* Licenciado en Comunicación Social. Mención: Periodismo Audiovisual (LUZ, Venezuela). Especialista en Desarrollo de Organizaciones Inteligentes (LUZ, Venezuela). *Magíster Scientiarum* en Gerencia de Recursos Humanos (UNERMB, Venezuela). Doctor en Gerencia (UNY, Venezuela). Doctorante en Educación (UNERMB, Venezuela). Profesor invitado de postgrado de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB, Venezuela) y de la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA, Venezuela). Correo electrónico: ajmendozasuarez@gmail.com

## *Culture, Change and Management: Trinomial for Organizational Transcendence*

---

### **Abstract**

This essay aims to provide a foundation for the understanding of the culture, change and management as key elements within business organizations. Based on the literature review, analysis, interpretation and reflections arising from this research, deals with this theme of interest to the management area. This essay offers an alternative view on the organizational dynamics that can stimulate the debate, also critically reflective, contributing in parallel with the increase of knowledge in the administrative field.

**Key words:** corporate culture, organizational change, management.

### **Preámbulo**

Las percepciones del clima organizacional se explican a través de la cultura empresarial, como resultado de la construcción colectiva hecha por los trabajadores con su participación laboral en los modelos administrativos que se enmarcan en las teorías organizacionales. Para Salazar *et al* (2009), una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos o áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural, como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido por tres determinantes:

- § El general: compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.
- § El operativo: que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.
- § El interno: que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior.

Igualmente, Salazar *et al* (2009) exponen que el concepto de clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los factores y categorías que se consideran con frecuencia son:

- § Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación.
- § Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección.
- § Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación.
- § Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas.
- § Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión. La totalidad de estos componentes y determinantes configuran el clima de una organización, que es el producto de la percepción de los mismos por parte de sus miembros. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y las organizaciones.

De igual manera, tal apreciación ejerce una influencia en la cultura de la institución. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por sus miembros, ellos determinan en gran parte su cultura, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan las creencias, mitos, conductas, así como los valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por gran parte de los sujetos de una empresa que los distinguen de otras. Entre sus elementos se encuentran:

- § Identidad de los miembros: si los individuos se identifican más con la organización, su trabajo, su puesto o su disciplina.
- § Énfasis de grupo: si las actividades se organizan en grupo o si las realizan individuos aislados.
- § Perfil de la decisión: si la toma de decisiones prioriza las actividades o los recursos humanos.

- § Integración: si las unidades funcionan en forma coordinada o independiente.
- § Control: si existe una tendencia hacia una reglamentación excesiva o se orienta hacia el autocontrol.
- § Tolerancia al riesgo: si se fomenta o no la creatividad, la innovación, la iniciativa y el ímpetu para acometer la realización de las tareas.
- § Criterios de recompensa: si se basan fundamentalmente en el rendimiento o en el favoritismo, la antigüedad u otros factores.
- § Tolerancia al conflicto: si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.
- § Perfil de los fines o medios: si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos.
- § Enfoque de la organización: si la gerencia se orienta hacia el mundo exterior o hacia lo interno de la organización.

Como se evidencia en las ideas expresadas previamente, basadas en la revisión bibliográfica-documental existente en el ámbito gerencial, la cultura está engranada, de una u otra manera, con todos los cambios que se generan en la organización empresarial, estas variaciones en las formas de ser y hacer de una empresa colocan diversas tareas a la gerencia, las cuales van desde la gestión de su talento humano, pasando por sus recursos económicos, activos, hasta llegar a los eslabones más esenciales de su estructura.

## **Cultura organizacional**

La cultura facilita o dificulta la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, empresa u otra entidad para lograr una efectividad en su quehacer, un bienestar sostenido con vista a garantizar una adaptación externa adecuada. Ambos conceptos, aunque interdependientes, son diferentes:

- § La adaptación externa comprende un conjunto de elementos que deben compartir y suscribir el total de los miembros de la organización porque son indispensables para enfrentarse con éxito al entorno. Entre ellas: la planificación estratégica, la misión, los objetivos,

los medios, los criterios de medida y las estrategias de corrección –que se aplican cuando los objetivos no se cumplen–.

§ La integración interna involucra aspectos vinculados con la forma de relación interna entre los miembros de una organización, entre ellos: el lenguaje, sus categorías conceptuales, los límites grupales, los criterios para la inclusión o exclusión de individuos, las formas de obtener y ejercer el poder o jerarquía, así como el sistema y las vías para recompensar o castigar actitudes, comportamientos, acciones, entre otras.

En cuanto al cambio organizacional, Carapaica (2001) aclara que acometer un proceso de gerencia del cambio no es tan fácil como pudiera pensarse en un primer momento, debido a la gran cantidad de elementos que involucra, además de que para ello debemos estar completamente seguros de que la organización pueda absorber los cambios, muy particularmente, que sus recursos humanos comprendan su importancia y se comprometan de hecho en su desempeño, teniendo presente que el mismo es un proceso continuo que hay que tratarlo como tal, no como algo transitorio. Para Marshak (2007), existen seis dimensiones que siempre están presentes en el cambio empresarial u organizacional, ellas son: razones, política, inspiraciones, emociones, mentalidad y psicodinámica, las mismas visualizarse en el cuadro 1:

### **Cuadro 1.**

#### Dimensiones manifiestas y ocultas del cambio empresarial

Razones	Política	Inspiraciones	Emociones	Mentalidad	Psicodinámica
Lógica racional y analítica	Intereses individuales y de grupo	Aspiraciones visionarias basadas en valores	Sentimientos afectivos y reactivos	Creencias y supuestos que sirven de guía	Defensas inconscientes basadas en la ansiedad

Fuente: Marshak (2007).

Por su parte, Cummings y Worley (2007) prefieren denominar este proceso como “cambio transformacional”, el cual requiere cambios radicales en cómo los miembros de la organización perciben, piensan y com-

parten el trabajo. No se limita a mejorar la empresa ni a optimizar el estado actual de la organización. Busca ante todo modificar las suposiciones respecto a su funcionamiento y a la manera de relacionarse con el entorno.

Nada de ello se logra si no se altera la filosofía, los valores de la empresa, así como las numerosas estructuras y esquemas que moldean la conducta de sus miembros. No solo la magnitud del cambio es mayor, sino que el cambio modifica radicalmente la naturaleza cualitativa de la empresa.

Otros autores como Tushman *et al* citado por Cummings y Worley (2007) demostraron que el cambio ocurre en respuesta a tres tipos de alteraciones:

- § Discontinuidades industriales: cambios profundos en las condiciones legales, políticas, económicas y tecnológicas que modifican la base para competir dentro de una industria.
- § Cambios en el ciclo de vida del producto: modificaciones del ciclo de vida que requieren otras estrategias de negocios.
- § Dinámica interna de la compañía: cambios de tamaño, de la estrategia corporativa de cartera o rotación de ejecutivos.

Las alteraciones anteriores sacuden a las empresas obligándolas a cuestionar la estrategia de negocios; esto a su vez las lleva a reflexionar acerca de su misión, visión, valores, estructura, sistemas y procedimientos.

## **Gerencia para el cambio**

En este escenario, la función que cumplen los gerentes es fundamental, en tal sentido Robbins y Coulter (2007) indican para lograr que el cambio organizacional se realice con éxito es imprescindible que los gerentes reconozcan su importante labor en el proceso. Los gerentes pueden actuar, y lo hacen, como agentes de transformación, su rol en el proceso de cambio incluye más que solo ser catalizadores. También deben ser líderes de cambio. Cuando los miembros de la organización se resisten a la transición, es responsabilidad del gerente dirigir el esfuerzo de cambio, pero, aunque no haya resistencia, alguien debe asumir el liderazgo. Ese alguien son los gerentes de la organización.

Al respecto, Ramírez (2007) acota que todo cambio produce conflicto dentro de la organización, también en su entorno inmediato. El papel del gerente es manejar esa disyuntiva de manera tal que el resultado sea beneficioso, tanto a lo interno como a la comunidad a la cual sirve la empresa. Una de las dimensiones más positivas del conflicto interno es la de forzar a los participantes a revisar sus suposiciones, sus modelos mentales y la información sobre la cual han basado sus posiciones en cada asunto en el que exista discrepancia.

Ramírez (2007) agrega que la tarea del gerente en ese caso es la de servir de facilitador y moderador del proceso de intercambio entre las diferentes posiciones, con el fin de lograr el mejor resultado, tratando de evitar decisiones apresuradas y poco sustentadas, discusiones interminables e inútiles. Las destrezas técnicas de facilitación de procesos pueden ser claves en este papel. En este contexto, las estrategias para superar la resistencia al cambio consideran por lo general dos enfoques: el análisis de resistencia a través de la técnica del campo de fuerzas y el uso de las tácticas selectivas de implementación para superar la resistencia.

El análisis del campo de fuerzas surgió de los trabajos realizados por Lewin citado por Daft y Marcic (2008), quien propuso que el cambio era un resultado de la competencia entre fuerzas impulsoras y fuerzas restrictivas. Las fuerzas impulsoras se pueden concebir como los problemas o las oportunidades que proporcionan motivación para el cambio dentro de la organización. Mientras que las fuerzas restrictivas son las diversas barreras contra el cambio, tales como la falta de recursos, la resistencia de los administradores de nivel medio o la existencia de habilidades inadecuadas por parte de los miembros. Cuando se introduce un cambio, la gerencia debe analizar ambas dinámicas que impulsan el cambio. Al suprimir de manera selectiva las energías que restringen el cambio, las fuerzas impulsoras serán lo suficientemente poderosas para permitir la implementación.

Daft y Marcic (2008) aducen que la otra táctica para administrar la implementación es la adopción de procedimientos específicos para superar la resistencia de los miembros de la organización. Por ejemplo, la resistencia al cambio puede ser superada mediante la educación de los trabajadores o invitarles a participar en la implementación; ambos autores identifican cinco enfoques en esta materia expresados en el cuadro 2:

## Cuadro 2.

### Enfoques para superar la resistencia al cambio

Enfoque	Cuándo usarlo
Comunicación y Educación	<ul style="list-style-type: none"><li>• El cambio es técnico.</li><li>• Los usuarios necesitan información y análisis exactos para entender el cambio.</li></ul>
Participación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los usuarios necesitan sentir que participan.</li><li>• El diseño requiere información proveniente de otras personas.</li><li>• Los usuarios tienen poder para resistirse.</li></ul>
Negociación	<ul style="list-style-type: none"><li>• El grupo tiene el poder sobre la implementación.</li><li>• El grupo perderá algún beneficio en el cambio.</li></ul>
Coerción	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe una crisis.</li><li>• Los iniciadores tienen claramente el poder.</li><li>• Otras técnicas de implementación han fracasado.</li></ul>
Apoyo de la alta dirección	<ul style="list-style-type: none"><li>• El cambio implica a departamentos múltiples o una reasignación de recursos.</li><li>• Los usuarios dudan de la legitimidad del cambio.</li></ul>

Fuente: Kolter y Schlesinger citados por Daft y Marcic (2008).

Como pudo observarse en la tabla anterior, cada uno de estos enfoques identifican y sugieren una serie de acciones tendientes a disminuir todas aquellas obstrucciones, tanto individuales como grupales presentadas en la organización, a fin de facilitar la progresividad de los cambios necesarios para la consecución de nuevos objetivos estratégicos, tácticos y operativos requeridos por la firma con el propósito de garantizar su permanencia en el espacio (mercado), el tiempo, sus clientes, traduciéndose en mayor competitividad.

Es importante resaltar que tal planteamiento resalta la intervención grupal más que en individualidades, esto puede interpretarse de varias maneras, una de ellas es el tiempo en el cual se generarán los cambios, a veces los lapsos suelen ser muy cortos; otra sería el efecto ejercido por el conjunto de personas dispuesto a afrontar las variaciones en los procesos, subprocesos y tareas específicas sobre algunos individuos reticentes, el propósito es potenciar todos los elementos que distinguirán a la organización de sus competidores.

Dentro de esta perspectiva, Lefcovich (2005) señala que, en una empresa competitiva, como muchas que existen actualmente, el cambio es un factor presente en todo su accionar, ya que vivimos una realidad signada por la incertidumbre y el caos, donde para enfrentar estas variables es necesario, entre otras iniciativas, fomentar la creatividad, la innovación, junto con el trabajo en equipo guiado por un liderazgo diáfano. Es por ello, que el citado autor describe las principales diferencias entre la empresa tradicional y la nueva empresa competitiva, plasmadas en el cuadro 3.

---

### **Cuadro 3.**

Principales diferencias entre las “empresas tradicionales” y las “nuevas empresas competitivas”

Empresa tradicional	Nueva empresa competitiva
<ul style="list-style-type: none"><li>• En cuanto a la calidad privilegia la inspección y la posterior corrección de las partes o productos finales manufacturados.</li><li>• Tiene como paradigma que una mayor calidad implica atenerse a mayores costes.</li><li>• Está centrada en los resultados a corto plazo.</li><li>• La capacitación del personal y directivos es considerada como un gasto.</li><li>• Está organizada en torno a funciones.</li><li>• Basa su funcionamiento en la suma de labores individuales.</li><li>• La participación del personal es baja o nula.</li><li>• Los supervisores son seleccionados en función a sus rendimientos.</li><li>• Se obstruye sistemáticamente la creatividad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Da preponderancia a la prevención, con lo cual genera importantes disminuciones en los costes por fallas internas y externas.</li><li>• Mejor calidad lleva a una mayor productividad y a menores costes, mayor rentabilidad a la empresa.</li><li>• Centran sus esfuerzos en mejorar de manera continua sus procesos.</li><li>• La capacitación es una inversión, que incrementará el flujo positivo de fondos en el futuro.</li><li>• Está organizada en torno a procesos.</li><li>• Basan su esfuerzo en el trabajo en equipo.</li><li>• La participación del personal es fundamental para mejorar productividad y calidad.</li><li>• Los supervisores son seleccionados por capacidades de liderazgo y motivación.</li></ul>

---

### **Cuadro 3 (Continuación)**

Empresa tradicional	Nueva empresa competitiva
<ul style="list-style-type: none"><li>• No se considera el comportamiento organizacional.</li><li>• Gestiona al personal aplicando la Teoría "X".</li><li>• No da cabida a la necesaria gestión de las relaciones humanas.</li><li>• Los trabajadores tienden a satisfacer a sus supervisores en los modelos tradicionales de gestión.</li><li>• Deja totalmente de lado la gestión de la cultura organizacional.</li><li>• Está enfocada en la producción y las ventas.</li><li>• Actitud reactiva para corregir problemas en equipos a medida que ellos ocurren.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se fomentan las ideas e innovación.</li><li>• El comportamiento es organizacional es vital para su apropiada administración.</li><li>• Gestiona al personal aplicando la Teoría "Y".</li><li>• Gestiona las relaciones humanas, ello implica en calidad de vida laboral y aumento de la productividad.</li><li>• Busca satisfacer los deseos y necesidades de los clientes internos y externos.</li><li>• Hace fuerte hincapié en la gestión y desarrollo de la cultura organizacional.</li><li>• Está enfocada en sus clientes a través del mercadeo.</li></ul>

Fuente: Lefcovich (2005)

A partir de estos datos, se pueden puntualizar gran parte de los factores particulares de ambas clasificaciones organizacionales, las cuales coexisten aún en la presente época; esto ratifica la premisa que cada empresa adopta el estilo de dirección que considere más adecuado para su operatividad y supervivencia; sin embargo, se asume que las acciones aplicadas por la entidad competitiva le facilitará sus procesos y permanencia, con mayores posibilidades de alcanzar su máxima productividad en medio de un ambiente armónico con mínimas distorsiones, en suma, el éxito empresarial.

## **Comentarios finales**

En virtud de todo lo expresado hasta ahora, se puede inferir la inmanencia del cambio al devenir de las organizaciones, cuyas fluctuaciones modifican su cultura en mayor o menor grado, positiva o negativamen-

te, e igual impactan la orientación de ellas, originando variaciones en las estrategias gerenciales que constituyen sus líneas de acción para enfrentar con efectividad tales transformaciones y asumir la adaptación a la nueva realidad como un proceso sistemático, natural.

Esto resalta la importancia del cambio en la comprensión de la cultura organizacional y de la gerencia empresarial, tomando en consideración que las dificultades presentadas en las instituciones si bien generalmente significan desafíos muy rigurosos, también entrañan oportunidades para crecer y salir de ellas fortalecidas, dispuestas por consiguiente a afrontar nuevos obstáculos con el propósito de continuar evolucionando en escenarios cada vez más exigentes y complejos.

Podemos concluir, a partir de los argumentos expuestos previamente, que hoy como quizás no sucedió en otros momentos históricos, las empresas tienen en la adaptación a un factor intrínseco cardinal dentro de su misión, visión, filosofía, valores y objetivos estratégicos, pudiendo afirmarse en consecuencia, el surgimiento de nuevas identidades basadas en la inteligencia colectiva de todos sus integrantes, desde el nivel directivo, incluyendo el eslabón supervisorio, hasta llegar a la categoría operativa, sus clientes, sectores relacionados y las comunidades, todos ellos con una significación extraordinaria en el estudio e interpretación de la actual dinámica organizacional.

No menos importante es la irrupción en el campo administrativo de nuevas formas de concebir a las organizaciones, como por ejemplo, la inserción de las redes sociales electrónicas, entre otros factores provenientes de la tecnología, a sus realidades, presentando otros escenarios de interacción a sus niveles internos y externos, pero también de otras respuestas derivadas de tal intercambio, constituyendo de este modo un terreno prolífico para el surgimiento de nuevos conocimientos en el área gerencial e indiscutibles avances en las prácticas para la gestión organizacional eficiente, equiparada con las exigencias del presente.

El elemento de virtualidad se presenta como un agente impulsor de transformaciones, ya que modifica radicalmente las maneras tradicionales de las relaciones humanas que son, en esencia, la dinámica de toda organización, donde la planificación de objetivos y los resultados obtenidos, por ejemplo, adquieren otras dimensiones más amplias debido a la diversidad de recursos y experiencias proporcionados por la realidad tecnológica actual.

## Referencias bibliográficas

- Carapaica, Luis (2001). **Cómo gerenciar el cambio organizacional**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/15/cgco.htm>. Consulta: 20/07/2018.
- Cummings, Thomas y Worley, Christopher (2007). **Desarrollo organizacional y cambio**. Octava edición. International Thomson Ed. S.A. México D.F., México
- Daft, Richard y Marcic, Dorothy (2008). **Introducción a la administración**. Cuarta edición. International Thomson Ed. S.A. México D.F., México
- Lefcovich, Mauricio (2005). **Empresas tradicionales versus nuevas empresas competitivas**. Documento en línea. Disponible en: [https://www.degerencia.com/articulo/empresas\\_tradicionales\\_versus\\_nuevas\\_empresas\\_competitivas/](https://www.degerencia.com/articulo/empresas_tradicionales_versus_nuevas_empresas_competitivas/). Consulta: 09/07/2018.
- Marshak, Robert (2007). **Cambio organizacional: trabas, contratiempos y dificultades más habituales**. Segunda edición. Deusto Ediciones. Madrid, España.
- Ramírez, Julio (2007). **El gerente eficaz. Los retos de la gerencia general**. Primera edición. Panorama Editorial, S.A. México D.F., México.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary (2007). **Administración**. Octava edición. Pearson Educación Editores, S.A. México D.F., México.
- Salazar, José; Guerrero, Julio; Machado, Yadira y Cañedo, Rubén (2009). **Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral**. Revista ECIMED. Vol. 20. N° 4. Documento en línea. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>. Consulta: 31/07/2018.

## La Teoría de *Team Building* en las organizaciones

Patricia Alexandra Uriguen-Aguirre\*

---

### Resumen

El ensayo tiene como objetivo identificar las aplicaciones de la teoría de *Team Building* en las organizaciones. Para ello, el trabajo parte de una reseña de los modelos de Rubin *et al* (1978), Katzenbach y Smith (1993), Lombardo y Eichinger (1995), Hackman Model-Team Hackman (2002) y Tuckman (1965). En tal sentido, se efectuó una revisión de literatura de las contribuciones, investigaciones y aportes de distintos autores de manera cronológica para ser detallados en el documento. Se concluye que la construcción de equipos en las organizaciones es un factor clave en la evolución de individual a grupal, con el apoyo del líder del equipo y una cultura organizacional fomentando el trabajo en equipo.

**Palabras clave:** teoría de *Team Building*, organizaciones, equipo, cultura, trabajo.

---

\* Economista con Mención en Gestión empresarial, especialización en finanzas de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, Diplomado superior en innovaciones educativas de la Universidad Tecnológica San Antonio Machala, Maestría en administración de empresas de la Universidad Técnica de Machala. Profesor titular de la Universidad Técnica de Machala, Contacto: puriguen@utmachala.edu.ec

## *The Team Building Theory in Organizations*

---

### **Abstract**

The essay aims to identify the applications of Team Building theory in organizations. For this, the work is based on a review of the models of Rubin et al (1978), Katzenbach and Smith (1993), Lombardo and Eichinger (1995), Hackman Model-Team Hackman (2002) and Tuckman (1965). In this sense, a literature review of the contributions, research and contributions of different authors was made chronologically to be detailed in the document. It is concluded that the theory of Team Building in organizations is a key factor in the evolution from individual to group, with the support of the team leader and an organizational culture fostering teamwork.

**Key words:** team Building theory, organizations, team, culture, work.

### **Consideraciones preliminares**

En los últimos años, el término *Team Building*, se ha convertido en prominente en la literatura referente a la construcción de equipos o trabajo en equipo, cada vez es más usual escuchar este término en las organizaciones, entendiéndolo como un conjunto de actividades en el que se busca alcanzar el alto desempeño dentro de la organización en forma grupal, mejorando las relaciones interpersonales dentro del grupo (Aggarwal *et al*, 2007).

En la actualidad, es un factor principal en el desarrollo organizacional de grupos de los individuos, siendo aplicado en distintas áreas organizacionales como se dan los casos de grupos que conforman equipos de trabajo como el militar, político, deportivo, empresarial, educativos en fin un sinnúmero de grupos.

Es por la década de 1920 y 1930 que el psicólogo social William McDougall, escritor influyente de textos sobre el desarrollo de la teoría de los instintos y psicología social, realiza la escritura del libro "*The group mind*", donde reflexiona sobre la importancia de formar equipos de trabajo en las organizaciones con el adecuado ambiente óptimo y condiciones requeridas en el lugar de trabajo (Schneider, 1921).

Años más tarde, el teórico social, sociólogo y psicólogo industrial George Elton Mayo, especializado en teoría de las organizaciones, rela-

ciones humanas y en el movimiento de las relaciones humanas, estudia la relación entre las variables condición o ambiente de trabajo con respecto a la productividad, con lo que demostró la importancia de condiciones físicas agradables en el lugar de trabajo, adicionado reconocimiento por su esfuerzo o muestras de aprecio para los individuos trabajadores. Al final, básicamente, se expuso que en el momento que los individuos trabajadores se sienten cómodos su productividad aumenta, tranzando el camino para que más tarde en las organizaciones se preocupen en darle la importancia del caso a la integración en los grupos de trabajo.

Partiendo de las anteriores reflexiones, el presente ensayo tiene como objetivo identificar las aplicaciones de la teoría de *Team Building* en las organizaciones, para lo cual se llevó a cabo una revisión bibliográfica recopilando información de diversas fuentes, en la cual se pone de manifiesto los aspectos involucrados en los modelos de Rubin *et al* (1978), Katzenbach y Smith (1993), Lombardo y Eichinger (1995) (2017), Hackman Model-Team Hackman (2002) y Tuckman (1965).

## **El *Team Building* en las organizaciones**

Los cambios que ha experimentado la sociedad en general, especialmente las organizaciones en los últimos años, han influido para que las personas experimentan una forma de trabajar, donde experimentan una mayor colaboración y cooperación, si hasta hace algunos años lo más usual y premiado era el trabajo individual, hoy se conoce las ventajas de que dos o más individuos interactúen en la búsqueda de resultados positivos.

Las dinámicas del *Team Building* resultan fundamentales, pero ¿qué son las dinámicas y por qué son importantes para las organizaciones?; estás dinámicas son actividades que ayudan a fomentar, mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y la cohesión entre los colaboradores de una empresa.

En este sentido, uno de los principales autores que ofrece un acercamiento a este tema es Aggarwal *et al* (2007), quien manifestaba que las dinámicas que se presentan en un *Team Building*, depende, en primer lugar, de quien las ejecute y del enfoque que estas tomen. Esto influye en gran medida en los resultados que se esperan obtener, aunque también pueden ser considerados otros factores como: confianza, responsabilidad, integración, cooperación, autoconocimiento, tolerancia, honradez,

entre otros. Mientras que para Svyantek *et al* (1999), las actividades se encuentran influenciadas por el entorno y el caso en el que se pretenden aplicar y deben plantearse como un proceso (es decir responde a un conjunto de actividades) que como una actividad individual).

Entonces, se puede inferir que las dinámicas son parte importante de *Team Building*, el recurso humano es el principal activo de las organizaciones, por lo que preocuparse por ellos, satisfacer sus necesidades como equipo, realizar actividades que los motiven, que influyan en el desarrollo de sus capacidades y habilidades, se lograrán grades resultados, no solo a nivel organizacional, sino a nivel de equipo de trabajo e individual del trabajador.

## **Enfoques de los *Team Building***

En general, el enfoque que tiene el *Team Building* en lúdico, y la razón es porque se busca mantener la unidad de los equipos de trabajo, la manera de hacerlo es a través de actividades que generalmente se realizan en escenarios diferentes a los laborales, pero no es una regla; lo que sí es posible afirmar es que en los entornos organizacionales se aprecia como una herramienta de desarrollo organizacional.

Ahora bien, es posible identificar algunos enfoques, donde lo que se resalta es la ejecución y el objetivo de cada uno de ellos. Sala *et al* (2009), especificó algunos de estos enfoques: a) Definir los objetivos, considerando tanto aquellos de interés particular como aquellos que resulten comunes para todos los trabajadores; b) Definir roles, en la medida en la que se resalte la importancia de la función que desempeña el trabajador en la empresa y como contribuye a la estructura general de la organización; c) Resolver problemas, partiendo de la premisa de que es trabajo en equipo, es decir en trabajo conjunto se indentifican los problemas y en trabajo conjunto se estudian sus posibles soluciones; d) Relaciones interpersonales, se busca generar apoyo, comunicación, guía, buscando primero que el individuo valore sus capacidades individuales y que luego con la confianza alcanzada, que estas sean aceptadas y valoradas dentro del equipo de trabajo.

La confianza es muy importante para los grupos de trabajo y en los *Team Building*, la confianza provoca que los miembros del grupo se unan y se fortalezca las relaciones entre ellos, constituyéndose en desarrollo positivo para la organización, generando crecimiento, incrementando su

valor, en el desarrollo organizacional, aumento en las capacidades creativas, fortaleza en la lealtad en los miembros de equipo de trabajo. Es decir, la confianza en los equipos les da fuerza a las organizaciones (Covey, 2006).

Otro factor importante para el desarrollo de los equipos de trabajo en las organizaciones, es el tiempo y el esfuerzo que se le dedique, adicionando la orientación y manejo que le dé el líder al grupo, la adecuada cultura organizacional implantada en la organización que proporcione la facilidad del trabajo en equipo y, de esta forma, lograr un desempeño óptimo de los miembros del equipo. Adicionalmente, es necesario conocer los factores internos o externos que pueden intervenir para que exista la dinámica del grupo con efectividad (Salas *et al*, 2009).

A mediados de la década de los noventa, reconocidos expertos en desarrollo organizacional, entre ellos Meliton Cross, ya advertían que los individuos se encuentran comprometidos con su propio crecimiento, lo que les permite generar vínculos en sus grupos de trabajo, lo cual es una forma de asegurar su crecimiento personal. Lograr este vínculo contribuye a disminuir el estrés producto de la presión en el trabajo, ansiedad, entre otros, por lo que puede convertirse en un poderoso acelerador del manejo del grupo y del aprendizaje.

Con el afán de comprender cómo funcionan los equipos de trabajo, algunos investigadores han propuestos distintos modelos de rendimiento del equipo (De Meuse, 2017), en cuyo caso, cada modelo en particular presenta distintas variables, las cuales están relacionadas con la efectividad de trabajar en equipo, con la estructura grupal y la dinámica del individuo, mientras que otros se enfocan en el talento y en la motivación.

## **Modelo Rubin, Plovnick, and Fry (1977)**

Desarrollaron el modelo GRPI (*Goal, Roles, Processes, Interpersonal relationships*) de efectividad del equipo, considerado como uno de los modelos más antiguos de efectividad de equipo (Rubin *et al*, 1978a), la forma en que los autores lo presentan es similar a la pirámide de Maslow relacionada con la jerarquía de las necesidades humanas, teoría que fue propuesta por Abraham Maslow en 1943, con la diferencia de que este modelo GPRI comienza en la parte superior de la pirámide.

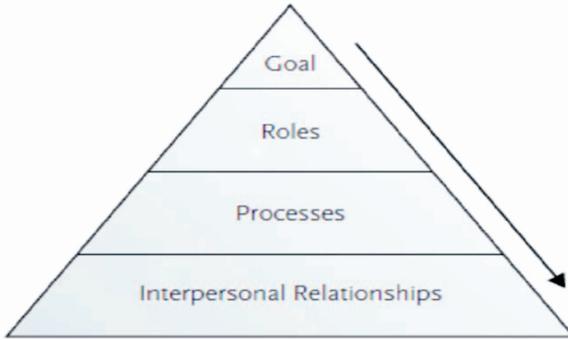


Figura 1. Modelo Rubin, Plovnick, and Fry

Fuente: Rubin *et al* (1978).

Lo que establece este modelo es que en los equipos uno debería siempre comenzar con el objetivo, ya que, una vez definido este, los roles desempeñados estarán más claros y, a medida que los individuos interactúan juntos, los procesos, objetivos y responsabilidades estarán suficientemente claros. Igualmente, los miembros del equipo pueden ser reubicados, lo cual permitiría ajustar y reajustar los procesos en caso de ser necesario, con toma de decisiones, resolución de conflictos y evacuación de trabajo. Al realizar todo esto, se amplían las relaciones interpersonales necesarias para relacionarse con el líder y los otros miembros del equipo (Rubin *et al*, 1978b).

## Modelo de Katzenbach y Smith (1993)

Katzenbach y Smith (1993) mencionan que la mayoría de los individuos perciben las capacidades de los equipos, pero existe una resistencia natural a cambiarse más allá del rol desempeñado y de las responsabilidades adquiridas individual y grupalmente. Los individuos fácilmente no aceptan tener a cargo la responsabilidad del rendimiento de los otros o, en otros casos, aprecian la responsabilidad de los otros (figura 2).

Con ello, Katzenbach y Smith mencionan que la superación del grupo se debe a que los miembros deben aceptar, comprender y aplicar los conceptos básicos de lo que es trabajar en equipo, lo que hace mención a la teoría de que “un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, metas de desempeño y un enfoque por el cual son mutuamente responsables” (Katzenbach y Smith, 1993:32).

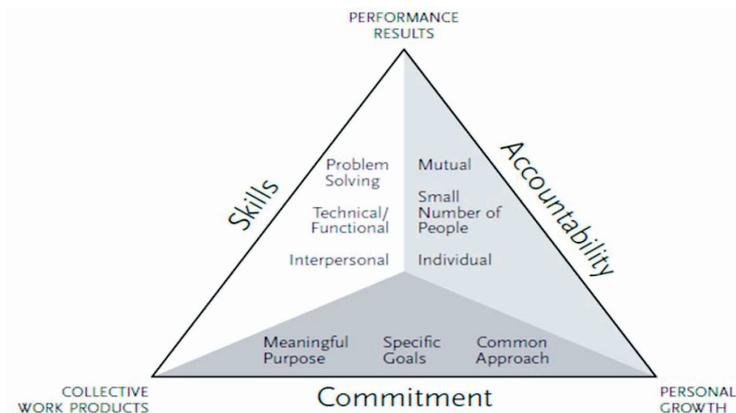


Figura 2. Modelo básico Katzenbach y Smith

Fuente: Katzenbach y Smith (1993).

## Modelo Lombardo y Eichinger (1995)

Conocer cómo se desenvuelven los equipos en su lugar de trabajo fue en lo que se centraron Michael Lombardo y Robert Eichinger, por lo que desarrollaron un modelo en el que incluían las facetas o roles importantes que influyen en el desempeño laboral en equipo. En su investigación identificaron algunos factores, de los cuales cinco eran internos y dos eran externos, cada uno de estos factores fue nombrado con la letra T, de ahí que se le catalogue como el modelo T7, por considerar siete factores.

Los cinco factores internos que el modelo considera son los siguientes:

- § *Thrust* (empuje): un fin en común para ser alcanzado por el equipo.
- § *Trust* (confianza): debe existir en cada uno de los individuos del equipo.
- § *Talent* (talento): distintas habilidades colectivas para alcanzar el objetivo.
- § *Teaming* (habilidades en el grupo): trabajar de forma efectiva y eficiente como equipo.
- § *Task* (habilidades de tarea): hacer el trabajo o ejecutar con éxito el trabajo para el grupo.

Mientras que los dos factores externos que el modelo considera se resumen en:

- § *Team lider support* (equipo líder en forma): es el grado en que el líder del equipo, satisface las necesidades de los miembros del grupo.
- § *Team support from the organization* (equipo soporte de la organización): la medida en que el liderazgo de la organización permite que el equipo se desempeñe

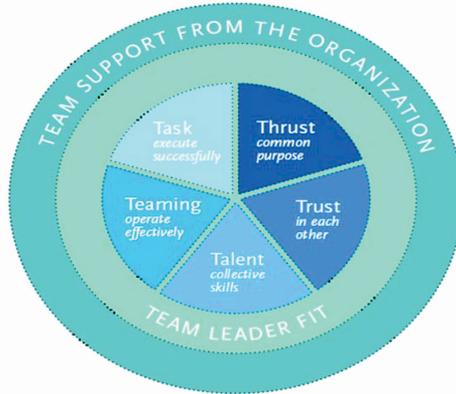


Figura 3. El modelo 7T de Lombardo y Eichinger

Fuente: De Meuse (2017).

Para De Meuse (2017), cada uno de estos siete factores en el equipo tiene subfactores o dimensiones:

*En el caso del factor empuje*, comprende los siguientes tres comportamientos: gestión de empuje, claridad de empuje y compromiso del empuje;

*Con relación al otro factor confianza*, incluye los siguiente subfactores: confianza en la comunicación verdadera, confianza en las acciones y confianza dentro del equipo;

*En cuanto al factor talento*, sus dimensiones son: adquisición y mejora de talentos, asignación e implementación de talento;

*El factor habilidades en equipo*, comprende: gestión de recursos, aprendizaje en equipo, toma de decisiones, resolución de conflictos, atmosfera de equipo, gestión del proceso; y,

*El quinto factor habilidades en tareas*, involucra: enfoque, flexibilidad de asignación, medición y entrega de los bienes. En general, los cinco factores internos tienen en total dieciocho sub factores de efectividad del equipo.

Mientras que los factores externos del equipo son:

*Ajuste del líder del equipo*, se refiere en el grado en el que el líder del grupo satisface las necesidades de los miembros del equipo.

*Apoyo del equipo de la organización*, es la medida en la que el liderazgo del grupo le permite a cada individuo manifestarse de acuerdo a sus capacidades y habilidades.

## Modelo La Fasto y Larson (2001)

Sus investigaciones son consideradas muy importantes porque analizan el enfoque e influencia que tiene el liderazgo en los grupos. De esta manera, empezaban definiendo al liderazgo como el logro de cambios significativos que llega a representar el interés que tienen los líderes y los seguidores. En este sentido, es fundamental la influencia que tiene el líder sobre el grupo y la manera en como es percibido el líder dentro del grupo. Se analiza la manera en cómo el líder al tomar su papel dentro del grupo, contribuye en la generación de ideas y soluciones y de esta manera lograr la consecución de las metas globales.

Como se ha manifestado, este modelo se basa en el trabajo en equipo y la colaboración, lo cual se resumen en lo que los autores denominaron las *cinco dinámicas*. Dicho modelo estuvo basado en una investigación en una gran variedad de industrias a seiscientos grupos/equipos, donde observaron que existen cinco elementos, también denominados componentes, que deben ser gestionados y entendidos para el incremento de la efectividad del trabajo en grupo.



Figura 4. Modelo LaFasto y Larson

Fuente: De Meuse (2017).

El elemento clave e inicial es ser “miembro del equipo”, el éxito es decir la clave del grupo, es que las personas que conforman el grupo sean las idóneas las que deberían contemplar: apertura, apoyo, orientación de acción y positivo de estilo. Así pues, se puede decir que, desde el modelo de LaFaste y Larson, se busca, a través del liderazgo, conseguir los objetivos, es decir el líder inspira a la formación del equipo, a reconocer sus problemas y trabajar en sus soluciones que benefician a todo el equipo.

## Modelo de efectividad Hackman Model-Team Hackman (2002)

J. Richard Hackman, profesor de psicología social y organizativa de la Universidad de Harvard realiza innumerables contribuciones a la comprensión del diseño y efectividad del trabajo en equipo, por lo que se considera a esta investigación como la que cambió la imagen del diseño del trabajo en equipo en distintos sectores como el de servicio, manufactura, educación, salud, artes escénicas, su teoría relacionó características del trabajo y su evidencia en rediseñar y enriquecer los trabajos logrando que los trabajadores tengan buen desempeño e hicieran contribuciones al grupo y a la organización apareciendo procesos de trabajos efectivos de manera colectiva (Hackman, 2002) (figura 5).

El modelo de Hackman enfatiza los criterios de efectividad del equipo, lo que les permite de forma posterior, determinar las condices que influyen precisamente en esa efectividad. En este modelo se llega a consi-

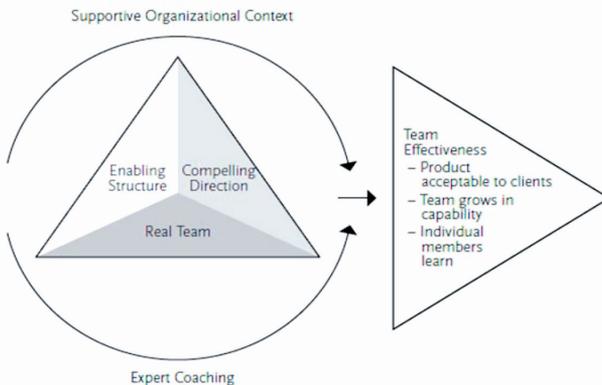


Figura 5. Modelo de efectividad Hackman Model-Team Hackman  
Fuente: Hackman (2002).

derar al equipo como una de las herramientas más eficaces que permite la consecución de los objetivos, en muchas de las ocasiones, equipos bien formados y establecidos, superan al trabajo individual, especialmente cuando el problema a resolver puede ser muy complejo y se hace necesaria la participación de todos los miembros del grupo, con sus conocimientos, habilidades individuales, creatividad y compromiso.

El modelo de efectividad de los cinco factores se cumple cuando existe: a. *Un equipo real*, con tareas en equipo, límites claros, autoridad para tomar decisiones y estabilidad; b. *Poseer una dirección convincente*, con metas claras para lograr el objetivo; c. *Estructura habilitadora*, en la que normas de conducta abren paso para laborar; d. *Contexto organizativo*, es decir, si el equipo recibe premios, recompensas, información educación cooperación entre grupos; y, por último, e. *El líder experto*, se refiere al individuo que tiene la capacidad de ayudar a los miembros del equipo, solucionando problemas existentes potenciales con la finalidad de resolver las tareas del equipo, aprovechando las ventajas u oportunidades que se le presenten mejorando la coordinación y colaboración del grupo.

Como se ha manifestado anteriormente, el liderazgo es muy importante para el trabajo en equipo, lo incentiva y ofrece una dirección en el desempeño de las actividades dentro de la organización, por lo que debe estar en el centro de cualquier análisis sobre la manera en la se manejan las habilidades y conocimientos individuales de los miembros del grupo para obtener resultados a nivel grupal. Pero para conseguir esto, es necesario que el líder muestre esta capacidad, que ejerza influencia positiva sobre su grupo, que posea las experiencias, las habilidades y capacidades, y lo principal, orientación hacia el trabajo en equipo.

## **Modelo de Tuckman**

Bruce Wayne Tuckman, psicólogo estadounidense que llevó a cabo investigaciones relacionadas con la dinámica de grupo y con las etapas de desarrollo de grupo, en 1965 publicó una de sus teorías denominada *Etapas de desarrollo grupal*, la cual constaban de cuatro fases: formación, asalto, normativa, y realización (Tuckman, 1965). Al respecto, Tuckman indica que estas fases son necesarias e imprescindibles para el crecimiento del equipo de cara a los problemas, encontrando soluciones con la planificación del trabajo, por lo que brinda soluciones. Para 1977, a esta importante teoría se le agrega una quinta etapa denominada aplazamiento.



Figura 6. Modelo de Tuckman

Fuente: De Meuse (2017).

*En la fase de formación* el líder tiene alta dependencia para la orientación y dirección, escaso acuerdo en objetivos del equipo, las responsabilidades y funciones desempeñadas de manera individual no están definidas.

*En la fase de asalto* las decisiones no son nada fáciles dentro del grupo, sus integrantes compiten por determinada posición, es necesario el compromiso para el progreso del grupo.

*En la fase normativa* deben existir acuerdos y consensos dentro del grupo, teniendo claro las funciones, roles y responsabilidades, mientras que las grandes decisiones se toman de forma grupal, existe un compromiso fuerte de unidad.

La última fase de las cuatro iniciales es *la realización*, que se da cuando el equipo tiene una visión compartida, siendo capaz de dar solución a los problemas sin la participación del líder, el grado de autonomía en el equipo es alto, aquí el líder delega y supervisa.

En cuanto a la quinta etapa, agregada en 1977, *el aplazamiento* es el cierre del grupo, se origina cuando la tarea finaliza con éxito, los individuos se sienten bien por lo que han logrado su propósito.

Es necesario aclarar que todas las etapas del modelo son necesarias, son indispensables para que el equipo se desarrolle y tengan la capacidad y habilidades para enfrentarse a todos los desafíos y posibles problemas. El cumplir las etapas, prepara a los equipos para afrontar los desafíos y los problemas que se encuentren en el entorno o que se generen dentro del grupo, les permite planificar los pasos a seguir y de esta manera asegurar los resultados.

## Consideraciones finales

En este ensayo ha quedado demostrada la relevancia de la construcción de equipos en las organizaciones, en tanto que supone un reconocimiento de la importancia que tiene el capital humano. De esta manera, las organizaciones no solo deben reconocer y retener a sus colaboradores talentosos, sino que debe hacerlos sentirse comprometidos e identificados con los objetivos organizacionales, haciendo parte de equipos reales de trabajo y aportando mayor valor a la empresa. Considerando esto, en los últimos años, una de las herramientas más poderosas para lograr este propósito es el *Team Building*, que permite cohesionar a los individuos en equipos que trabajen por objetivos comunes.

El fin de esta construcción de equipos para lograr los propósitos planteados, es llevar a cabo diversas actividades que fomenten el trabajo colaborativo, la comunicación entre compañeros de trabajo y el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la organización. Como se ha presentado en el desarrollo del trabajo, en todos los enfoques se manifiesta el *Team Building* como una condición *sine qua non* para contribuir al incremento de la productividad y para mantener una mejor actitud en sus lugares de trabajo.

Evidentemente, los equipos exitosos no nacen de la noche a la mañana, ya que representan un cúmulo de esfuerzo, sacrificio y tiempo, que sirven de apoyo y orientación para el verdadero líder, por lo que necesita de una cultura organizacional que organice, permite, involucre y fomente el trabajo en equipo. El enfoque del *Team Building* y los modelos propuestos por diversos actores, destacan una característica común: el liderazgo. Es necesaria la presencia de un líder que ofrezca una guía al equipo y que, al mismo tiempo, ayude a desarrollar capacidades y habilidades que no solo benefician al grupo, sino al mismo individuo.

## Referencias bibliográficas

- Aggarwal, Deepak; Singh, Suneeta, & Chatterjee, Ashis (2007). **Team Building Intervention**. Indian Journal of Industrial Relation. Vol. 42, No. 3: Pp: 445-453.
- Covey, Stephen (2006). **The speed of trust**. New York Times Bestseller. New York, United State of America.

- De Meuse, Kenneth (2017). **A Comparative Analysis of the Korn/Ferry T7 Model With Other Popular Team Models**. Documento en línea. Disponible en: [https://www.academia.edu/6302674/A\\_Comparative\\_Analysis\\_of\\_the\\_Korn\\_Ferry\\_T7\\_Model\\_With\\_Other\\_Popular\\_Team\\_Models](https://www.academia.edu/6302674/A_Comparative_Analysis_of_the_Korn_Ferry_T7_Model_With_Other_Popular_Team_Models). Consulta: 20/05/2019.
- Hackman, J. Richard. (2002). **Leading teams: Setting the stage for great performances**. Harvard Business School Press. Massachusetts, United State of America.
- Katzenbach, John y Smith, Douglas (1993). **The Discipline of Teams**. Harvard Business Review. Massachusetts, United State of America.
- La Fasto, Frank y Larson, Carl (2001). **When teams work best 6000 team members and leaders tell what it takes to succeed**. International Educational and Professional Publisher. New York, United State of America.
- Meliton, Cross (2017). **Conoce Coscatl: Desarrollo Organizacional Experiencial/Team building y más**. Video en línea. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=6x1mTd15MkU>. Consulta: 10/06/2019.
- Rubin, Irwin; Fry, Ronald y Plovnick, Mark (1978a). **Managing Human Resources in Health Care Organizations: An Applied**. Academy of Management. Vol. 3, No. 4: Pp. 931-932.
- Rubin, Irwin; Plovnick, Mark y Fry, Ronald (1978b). **Task-Oriented Team Development**. Editorial Mc Graw-Hill. New York, United State of America.
- Salas, Eduardo; Goodwin, Gerald y Shawn, Burke (2009). **Team Effectiveness in Complex Organizations**. The Organizational Frontiers. New York, United State of America.
- Schneider, Herbert (1921). **The group mind by William Mc Dougall**. Journal of Philosoph, Inc. Vol. 18, No. 25: Pp: 690-697.
- Svyantek, Daniel; Goodman, Scott; Benz, Lori y Gard, Julia (1999). **The Relationship between Organizational Characteristics and Team Building Success**. Journal of Business and Psychology. Vol. 14, No. 2: Pp: 265-283.
- Tuckman, Bruce (1965). **Developmental sequence in small groups**. Psychological Bulletin. Vol. 63: Pp: 384-399.

## Índice acumulado 2019

BAYÓN-PÉREZ Jessica y ARENAS-FALÓTICO Andrés

Medidas contra el desempleo juvenil en España: trayectoria de las políticas y sistemas comparados en Europa/Measures Against Youth Unemployment in Spain: Path of Policies and Systems Compared in Europe

Vol. 11(1), Enero-Junio, 13-30

CUEVAS Hugo y PÉREZ Yennys

Imagen corporativa y cultura organizacional de las instituciones educativas de la parroquia Alonso de Ojeda/Corporate Image and Organizational Culture of the Educational Institutions of the Alonso de Ojeda Parish

Vol. 11(1), Enero-Junio, 52-65

GOITÍA-TALARICO María Alejandra y RINCÓN-CAMACARO Katherine Y.

Programa de capacitación en investigación para docentes de extensión. Caso: Universidad Alonso de Ojeda/Research Training Program for Extension Teachers. Case: Alonso de Ojeda University

Vol. 11(2), Julio-Diciembre, 132-152

HERRERA-MARTÍNEZ Fernando

Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las asesorías de la modalidad semipresencial. Caso: Universidad Miguel de Cervantes/Integration of Information and Communication Technologies in the Consultations of the Blended Modality. Case: Miguel de Cervantes University

Vol. 11(2), Julio-Diciembre, 121-131

MENDOZA-SUÁREZ Argenis J.

Cultura, cambio y gerencia: trinomio para la trascendencia organizacional/Culture, Change and Management: Trinomial for Organizational Transcendence

Vol. 11(2), Julio-Diciembre, 171-182 (Ensayo)

RAIGOZA-ACUÑA Yaneth y FRAGOZO-DAZA Javier A.

Medios de transferencia de conocimiento desde los principios fundamentales de la bioética en las Universidades públicas de la Guajira colombiana/Means of Knowledge Transfer From the Fundamental Principles of Bioethics in the Public Universities of the Colombian Guajira

Vol. 11(1), Enero-Junio, 31-51

TIMAURE JIMÉNEZ César G.

La innovación tecnológica en la agricultura: un reto hacia el desarrollo sostenible/Technological Innovation in Agriculture: A Challenge Towards Sustainable Development

Vol. 11(1), Enero-Junio, 87-100 (Ensayo)

TRUJILLO-RAMÍREZ Irma

Factores asociados a la presencia de obesidad en niños de 5 a 9 años. Caso: Microred Santa Fe-Callao, Perú/Factors Associated With the Presence of Obesity in Children Aged 5 to 9 Years. Case: Microred Santa Fe- Callao, Perú

Vol. 11(1), Enero-Junio, 66-84

URIGUEN-AGUIRRE Patricia Alexandra

La Teoría de Team Building en las organizaciones/The Team Building Theory in organizations

Vol. 11(2), Julio-Diciembre, 183-198 (Ensayo)

VEGA-JARAMILLO Flor Yelena

Economía ambiental: análisis de las externalidades y el Teorema de Coase/Environmental Economics: Analysis of Externalities and the Coase Theorem

Vol. 11(2), Julio-Diciembre, 155-170 (Ensayo)

## Normas para colaboradores

1. Los trabajos deben enviarse, en formato Word, al correo de la Revista Ethos Venezolana: revistaethosvenezolana@gmail.com. Deben estar acompañados por una carta dirigida al Director-Editor firmada por el o los autores (Ver anexos).
2. La Revista Ethos Venezolana solo aceptará trabajos inéditos y que no se encuentren en proceso de arbitraje en otras publicaciones. Igualmente, el comité editor se reservará el derecho de efectuar todas las modificaciones de forma que se consideren pertinentes.
3. La revista no aceptará trabajos con más de dos autores. Sin embargo, cuando la complejidad del trabajo así lo amerite, podrá exceptuarse lo dispuesto en este criterio.
4. El proceso de arbitraje de los trabajos y su posterior dictamen será anónimo. Todos los trabajos se evaluarán por pares académicos, especialistas en la materia tratada, bajo la modalidad de doble ciego.
5. Los trabajos que serán evaluados considerando las normas y los criterios detallados en la planilla de dictamen de los árbitros (ver planilla anexa), son los siguientes: a. Artículos: donde se presenten avances, resultados parciales y finales de una investigación; y, b. Ensayos: cuyo propósito sea la reflexión sistematizada de un tópico particular. La extensión máxima será de quince (15) páginas y la mínima de doce (12), a doble espacio en papel tamaño carta, con numeración arábiga consecutiva, incluyendo la portada, las ilustraciones y la bibliografía. Los márgenes del documento serán de tres (03) centímetros a cada lado. La letra recomendada es *Arial* 12.
6. Igualmente, se aceptarán los siguientes trabajos de extensión corta: Comunicación rápida para dar a conocer el derecho de propiedad, notas técnicas con descripciones de técnicas de vanguardia y descripción de avances tecnológicos, reseñas en las que se revise y analice un trabajo científico, cartas al Director-Editor sobre un tema o problemas de coyuntura.
7. Cualitativamente, los trabajos deben poseer: Claridad y coherencia en su desarrollo, adecuada organización interna, calidad y actualización de la bibliografía y/o referencia citada, aportes novedosos y relevantes en su

- respectiva área del conocimiento y adecuada elaboración de cada una de sus partes.
8. La portada del artículo debe contener: a. Título en español e inglés; b. Autores, comenzando por el nombre, inicial del segundo y, luego, los apellidos unidos por un guion; y, c. Resumen en español e inglés con un máximo de diez (10) líneas, el cual, debe contener: objetivos, metodología, resultados y conclusiones relevantes, así como tres palabras clave. Al pie de la página, debe aparecer un breve currículo (máximo tres líneas) del autor o autores indicando su ocupación, institución de adscripción y una dirección de correo electrónico.
  9. El cuerpo de los trabajos debe dividirse en: a. Introducción, donde se referirán aspectos que marquen un preámbulo del tema a tratar, una descripción de la realidad problemática o del contexto y una justificación del trabajo; b. Desarrollo, presentado por secciones y subsecciones ordenadas de acuerdo con el sistema decimal; y, c. Conclusiones, que representa el corolario y las consideraciones finales de todos los puntos tratados en el trabajo, deben guardar correspondencia con el objetivo planteado.
  10. Las tablas, cuadros e ilustraciones deben considerar los siguientes aspectos: En las tablas se refieren datos de tipo cuantitativo (numéricos), los cuadros se refieren a datos de tipo cualitativo (categorías, palabras) y las ilustraciones se refieren a imágenes y/o figuras, diagramas de flujo, entre otros. Sobre este aspecto se recomienda que el diagramado de las tablas y cuadros sea sencillo, en escala de grises y deberán insertarse luego de referirse, deben enumerarse consecutivamente y titularse resumidamente de acuerdo a la información que se muestra (en la parte superior), mientras que la fuente o referencia debe colocarse al pie. No deben llevar líneas para separar las columnas. Deben incluirse las ecuaciones o fórmulas aplicadas.
  11. Las notas aclaratorias, de ampliación y los comentarios adicionales, deben colocarse al pie de página y deben limitarse al mínimo. Las citas bibliográficas deben considerar los siguientes aspectos: a. Deben incluirse en el cuerpo del trabajo; b. Para las citas textuales, debe citarse el primer apellido, año y página. Ejemplo: Plantea González (2010:34) o (González, 2010:34), según lo amerite el caso; c. Para las citas textuales de dos autores: Restrepo y Pérez (2008:20) o (Restrepo y Pérez, 2008:20); d. Para las citas textuales con más de dos autores, se recomienda: González et al (2010:34) o (González et al, 2010:34), según lo requerido; e. Respecto a las citas parafraseadas, no se amerita el número de la página, en cuyo caso: Basados en Restrepo (2009); f. Con relación a las citas de internet, deben indicar el apellido del autor (en caso de poseerlo), año, y número de página, o, en su defecto, el nombre de la página, y la fecha de consulta, por ejemplo: Data-nalisis (2007) o (Datenalisis, 2007); g. Cuando se citen entrevistas, deben

aparecer el apellido del entrevistado, entrevista y año, por ejemplo: (García, entrevista 2010); h. En el caso de las citas de artículos de prensa, información periodística contenida en diarios, entre otras, se recomienda colocar el nombre del medio impreso, fecha abreviada y número de la sección, todo entre paréntesis, esto es: (La Verdad, 20/09/2012: 2-4); i. Al referir la cita de un autor por parte de otro se debe presentar de la siguiente manera: Kant citado por Sánchez (2005:120), Comte citado por Pérez y Burgos (2008:90), Hegel citado por Díaz et al (2003:18), alternativamente: (Kant citado por Sánchez, 2005:120), (Comte citado por Pérez y Burgos, 2008:90), (Hegel citado por Díaz et al, 2003:18); y, j. Las leyes y otros instrumentos de carácter normativo se citan colocando el nombre del autor o institución, seguido del año: (Asamblea Nacional, 2008).

12. La bibliografía se limitará a las fuentes o referencias citadas en el trabajo, debe ordenarse alfabéticamente y cronológicamente en el caso de existan varias obras de un mismo autor. Para presentar la referencia de un autor que tenga varias obras en un año, deben ordenarse literalmente: (2004a) y (2004b). Se recomienda presentar la bibliografía de la siguiente manera:

\* *Libros:*

Martínez, Alberto (2007). **Introducción a la Antropología Filosófica**. Editorial Granada. Madrid, España.

\* *Revistas:*

González, Jorge (2010). **La Superación de la Metafísica de la Subjetividad**. Revista Ontología. Año 8, No. 44: Pp. 35-50.

\* *Capítulos en libros:*

Bermejo, Juan (2013). **Mito y Filosofía**. En García C. (Ed). Historia de la Filosofía Antigua. Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía. Editorial Trotta. Madrid, España. Pp. 21-44

\* *Referencia de instituciones u organismos:*

Banco Central de Venezuela (2010). **Informe Económico de 2010**. Caracas, Venezuela.

\* *Referencias de documentos de internet:*

Ramos, Ernesto (1986). **Los Filósofos Griegos y Hesíodo (I)**. Documento en línea. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/652928.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/652928.pdf). Consulta: 11/10/2007.

\* *Referencias de periódicos o trabajos de prensa:*

Con autor:

Brito, Ana (2007). **¿La Bendición del Petróleo?** Diario La Nación (20/09/2007). Caracas, Venezuela. 2-8.

Sin autor:

Diario La Nación (20/09/2007). **¿La Bendición del Petróleo?** Caracas, Venezuela. 2-8.

*\* Leyes, reglamentos y normas:*

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2010). **Ley del Mercado de Valores**. Gaceta Oficial No. 39.489. Venezuela.

*\* Entrevistas: deben colocarse dentro de la bibliografía, pero, en sección aparte:*

Méndez, Ramón. Director del Museo Paleontológico; Urumaco, estado Falcón. 20 de septiembre de 2010.

- 13.El uso de siglas debe hacerse en mayúsculas. La primera vez que se refiera, debe colocarse el nombre completo y las siglas entre paréntesis, posteriormente, puede referirse solo las siglas: Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA).

Ciudad Ojeda, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_

Distinguido  
DR. ALÍ JAVIER SUÁREZ-BRITO  
Director-Editor Revista Ethos Venezolana  
Su despacho.-

Asunto: Carta de originalidad y cesión  
de derechos de autor

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente comunicación, yo, \_\_\_\_\_, cédula de identidad No. \_\_\_\_\_, hago constar que el trabajo titulado: « \_\_\_\_\_ », que presento a la consideración del *Comité Editorial* de la *Revista Ethos Venezolana*, cumple con los criterios de originalidad requeridos, por cuanto no ha sido publicado, ni se encuentra en proceso de arbitraje en ninguna otra revista u órgano editorial. Asimismo, hago constar que con el sometimiento al arbitraje respectivo, cedo los derechos de autor correspondientes, para proceder con la publicación y divulgación del trabajo.

Sin otro particular, me despido,

*Atentamente,*

\_\_\_\_\_

*Nombres y apellidos*

C.I. No. \_\_\_\_\_



## Proceso de revisión y dictamen

1. Los trabajos recibidos en la dirección de correo electrónico revistaethos venezolana@gmail.com, que cumplan con los criterios editoriales generales para iniciar el proceso de arbitraje, se enviarán a los árbitros especialistas en el área temática, quienes serán los encargados de evaluar y emitir el dictamen.
2. Se establece como lapso para la revisión, evaluación y emisión del dictamen la cantidad de quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de envío a los árbitros.
3. Al recibir el dictamen, se establece la comunicación con el autor o autores del trabajo con el fin de informar los resultados del proceso. En el caso de las modificaciones y correcciones a que hubiere lugar, el autor o los autores cuentan con la cantidad de quince (15) días continuos para realizarlas y enviarlas nuevamente a la revista, en cuyo caso, de no acatarse lo estipulado en la revisión, quedará anulada su publicación.
  - 3.1. Para los casos en los que el trabajo se considere no publicable, se remitirá al autor o los autores, el informe detallado de los árbitros (conservando su confidencialidad) con el fin de que conozca los pormenores de la decisión.
  - 3.2. Si el autor o los autores desean apelar la decisión descrita en la nota anterior, deberán presentar una carta argumentativa dirigida al Director-Editor y, de esta forma, la controversia se dirimirá en reunión del Comité Editorial de la revista, el cual tendrá la potestad de reafirmar o reconsiderar la decisión: Si la decisión favorece al autor o los autores, estos deben iniciar nuevamente el procedimiento de evaluación, acatando, sin embargo, las sugerencias y correcciones a las que hubiere lugar; si la decisión ratifica el dictamen, la misma será suficientemente argumentada, por lo que será inapelable.
  - 3.3. En caso de desacuerdos entre los árbitros, se entiende que el trabajo se aprobaría con el dictamen favorable de la mayoría de los expertos designados para conocer y evaluar el mismo. Sin embargo, tal como se establece en la *nota 3.1.*, el árbitro que desapruuebe la publicación deberá argumentar su posición.
4. Aprobado el trabajo por parte de los árbitros, este recibirá una revisión de forma, por parte del Comité de Estilo, antes de su publicación.



## Planilla de dictamen de artículos

1. DATOS DEL TRABAJO CONSIGNADO		
Código:	Fecha de recepción:	Fecha de envío al árbitro:
Fecha de entrega del dictamen:	Fecha probable de publicación:	
Título:		

2. EVALUACIÓN					
Aspecto a evaluar	Escala de evaluación				Observaciones
	E	B	R	D	
Título					
Resumen					
Palabras clave					
Introducción					
Organización interna del trabajo					
Claridad y coherencia del discurso					
Dominio del área					
Generación de conocimiento y/o existencia de propuestas					

2. EVALUACIÓN					
Aspecto a evaluar	Escala de evaluación				Observaciones
	E	B	R	D	
Contribución a futuras investigaciones					
Información actualizada					
Originalidad					
Proceso metodológico					
Interpretación y conclusiones					
Referencias bibliográficas					
Pertinencia del tema para la revista					
Cumplimiento de las normas de la revista					
Apreciación general					

Leyenda de escala de evaluación:

E = Excelente. B = Bueno. R = Regular. D = Deficiente.

3. DECISIÓN	
El proyecto de publicación es:	
Publicable <input type="checkbox"/>	<p><b>Observación:</b> Por favor justifique su decisión (Anexar hoja con instrucciones si es necesario)</p>
Publicable con modificaciones <input type="checkbox"/>	
No publicable <input type="checkbox"/>	

REVISTA ETHOS VENEZOLANA Vol. 11 N°2 Julio-Diciembre 2019

Se terminó de imprimir en Diciembre de 2019  
en los talleres gráficos de Ediciones Astro Data S.A.

Tel: 0261-7511905 / Fax: 0261-7831345

Correo electrónico: edicionesastrodata@gmail.com

Maracaibo, Venezuela





# UNIVERSIDAD ALONSO DE OJEDA

## Autoridades

### **Rector**

*Dr. Juan Mendoza Araujo*

### **Vicerrectora Académica**

*MSc. Katherine Rincón Camacaro*

### **Vicerrectora Administrativa**

*Esp. Sulbey Pereira Pinzón*

### **Secretaria**

*MSc. Maybeth Nieves Álvarez*

# UNIOJEDA

---

## Contenido

117 Editorial

### Artículos

121 Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en las asesorías de la modalidad semipresencial. Caso: Universidad Miguel de Cervantes

***Integration of Information and Communication Technologies in the Consultations of the Blended Modality. Case: Miguel de Cervantes University***

Fernando Herrera-Martínez

132 Programa de capacitación en investigación para docentes de extensión. Caso: Universidad Alonso de Ojeda

***Research Training Program for Extension Teachers. Case: Alonso de Ojeda University***

María Alejandra Goitía-Talarico y Katherine Y. Rincón-Camacaro

### Ensayo

155 Economía ambiental: análisis de las externalidades y el Teorema de Coase

***Environmental Economics: Analysis of Externalities and the Coase Theorem***

Flor Yelena Vega-Jaramillo

171 Cultura, cambio y gerencia: trinomio para la trascendencia organizacional

***Culture, Change and Management: Trinomial for Organizational Transcendence***

Argenis J. Mendoza-Suárez

183 La Teoría de *Team Building* en las organizaciones

***The Team Building Theory in Organizations***

Patricia Alexandra Uriguen-Aguirre

197 Índice acumulado 2019

201 Normas para los colaboradores