



UNIEDPA

REVISTA DE INVESTIGACIONES

Edición Especial



Tercer Trimestre
Volumen III, Número 3
ISBN: 9789962902805

TOMO I

**Panamá
2014**



UNIEDPA

REVISTA DE INVESTIGACIONES

Edición Especial



Tercer Trimestre
Volumen III, Número 3
ISBN: 9789962902805

TOMO I

***Panamá
2014***

Revistas de Investigaciones, Septiembre 2014.
Derechos Reservados, Fondo Editorial de la UNIEDPA
2v. : il. ; 27 cm.
ISBN: 9789962902805
Impreso en los talleres de la
UNIEDPA

Impreso en Panamá

Directorio
Autoridades Universitarias

Dra. Samira Dawhara

Rectora

Dra. Ana Blanco

Vicerrectora Académica

M.Sc. Isabel Zavhara

Vicerrectora Administrativa

Dr. Harry Brown

Secretario

Dr. José Capitillo

Responsable (E) de Investigaciones y Postgrado

Comité Editorial

Dr. Harry Brown

Dr. Juan José Castillo

Dra. Rosa Belén Pérez

Dr. José Capitillo

Dra. Malva Higuerey

Dra. Susana Jiménez

Dr. Jorge Oliveros

Dra. Celinda Jiménez

Árbitros Internacionales

Dra. Susana Linares (España)

Dr. Otoniel Pardo (México)

Dr. Harry Brown (Panamá)

Dr. Pedro Flores (Perú)

Dr. Néstor Luis Leal (Venezuela)

Editor

Dra. Susana Jiménez

La Revista de Investigaciones, tiene como propósito estimular la difusión de los trabajos de investigación de nuestros participantes de las diferentes carreras de pregrado y postgrado que por ser sobresalientes constituyen un valioso aporte a las ciencias sociales, generando espacios para la discusión, reflexión y críticas constructivas en el seno de la academia, por tal motivo constituye un acervo bibliográfico de artículos originales, novedosos y de recursos prácticos para la lectura y la consulta.

UNIEDPA Investigaciones
Normas de Publicación

1. Es la revista de Investigaciones cuyos temas de interés se encuentran en áreas de las ciencias sociales.
2. Se consideran para publicación trabajos originales de nuestros participantes de las Maestrías y Licenciaturas, cuyo contenido sea de interés de la comunidad.
3. El contenido de los trabajos, es responsabilidad de los autores y bajo ninguna circunstancia, es responsabilidad de la revista.
4. La modalidad de la publicación de los trabajos enviados a UNIEDPA Investigaciones, es que los artículos no hayan sido publicados con anterioridad en otras revistas.
5. Los artículos serán sometidos a evaluación por especialistas, quienes dictaminaran sobre la conveniencia como de su publicación.
6. Los artículos deben ser enviados a la dirección de la UNIEDPA en original y copia.

Índice de Contenido

| | Pág. |
|---|------|
| Plan de Curso Maestría en Educación Inicial, Unidad Curricular Problemáticas y Retos Contemporáneos en Educación Inicial <i>Claudia Isabel Mañosca Palomino</i> | 13 |
| Plan de Curso: Lengua y Comunicación <i>Sandra Milena Fiaga Figueroa</i> | 19 |
| Recursos Humanos-Definición <i>Janinne Flores Sáenz</i> | 33 |
| Plan de Curso Maestría Académica en Ciencias de la Educación en Administración Educativa Asignatura Desarrollo Organizacional <i>Lucía Moreno Medina</i> | 45 |
| El Futuro de la Gestión de Recursos Humanos <i>Samirna Rivera Vera</i> | 59 |
| ¿Por qué es Importante la Administración de los Recursos Humanos? <i>Yonar Rafael Sierra Borrero</i> | 67 |
| Plan de Curso: Control de Calidad <i>Luz Marina Álvarez Díaz</i> | 83 |
| Estética y Lenguaje <i>Martha Cecilia Buyucue Penagos</i> | 93 |
| El Estudiante con Discapacidad Auditiva en un Sistema Universidad a Distancia <i>Albenis Buyucue Penagos</i> | 101 |
| Construcción de un Indicador Socio-Económico Equivalente al Graffar Méndez Castellano, para los Aspirantes a ingresar en la Educación Superior <i>Fanny Rojas Marroquín</i> | 113 |

PRESENTACIÓN

La Universidad Interamericana de Panamá (UNIEDPA), en su política de divulgación contempla la publicación de los trabajos más significativos que han realizado sus alumnos-participantes, estos trabajos son revisados y catalogados por los responsables de las carreras y por los facilitadores de Unidades Curriculares, cursos, asignaturas componentes, igualmente proponen su publicación al Comité Editorial y al Comité de Arbitro, y cuando dan el visto bueno se autoriza la publicación.

Esta revista presenta una selección de dichos trabajos y se somete a la consideración tanto a usuarios de la Biblioteca de la UNIEDPA como al público en general.

El Rectorado de la Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá (UNIEDPA), reconoce el gran esfuerzo que se ha realizado como ejemplo e inspiración para las futuras cohortes estudiantiles.

Dra. Samira Dawhara
Rectora-UNIEDPA



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

Artículo: “Plan de Curso Maestría en Educación Inicial Unidad Curricular:
Problemática y Retos Contemporáneos en Educación Inicial”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Claudia Isabel Mañosca Palomino

Pasaporte Nº **AR948237**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, Septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net

PRESENTACIÓN

La Educación Inicial plantea retos epistémicos, axiológicos y deontológicos al sistema educativo y a todos los involucrados en sus procesos. Entre ellos, cabe la identificación de las fuentes de sus problemas y el planteamiento de posibles y oportunas soluciones, vinculadas con los derechos del niño y la niña menor de seis años.

Con este propósito, la asignatura *Problemática y Retos Contemporáneos de la Educación Inicial* propone el estudio sistemático para el adecuado tratamiento de la situación problemática de este sector educativo en Venezuela, con la finalidad de optimizar las competencias para la reflexión crítica y el análisis conducente a la proposición de soluciones reales, factibles y relevantes.

De esta manera, el Magíster en Educación Inicial se constituye en contribuyente fundamental para la investigación permanente sobre estos procesos, como forma científica de promover nuevos paradigmas epistémicos para el estudio pertinente del área e incentivar a los docentes de aula para una investigación sistemática en sus ambientes de aprendizaje

OBJETIVO TERMINAL

1. Desarrollar competencias para el análisis de los problemas contemporáneos de la infancia (0 a 6 años), en el plano de su formación inicial conducente al desarrollo de condiciones físicas, psicológicas y cognoscitivas suficientes para su incorporación al resto del sistema educativo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Comprender la realidad social de la infancia en Venezuela, a la luz de las condiciones políticas, sociales, económicas, nutricionales y educativas actuales.
2. Aplicar estrategias para la sistematización de la información disponible, destinada a la identificación de relaciones causales de los problemas y sus
3. consecuencias.
4. Analizar la factibilidad y relevancia de las causas determinantes de los problemas identificados, para la formulación de eventuales soluciones.

CONTENIDO

- Problemática política, socioeconómica y educativa en América Latina y en Venezuela.
- Indicadores sociales determinantes para la calidad educativa del niño de 0 a 6 años (pobreza, calidad de vida, igualdad de oportunidades, acceso a servicios de salud, educación, recreación, protección y bienestar social).

- Programas implementados en Latinoamérica y Venezuela en el área de salud, nutricional, educativa y social, con impacto en la formación del niño y niña de 0 a 6 años.
- Técnicas para el desarrollo de actitudes en los adultos responsables del proceso formativo del niño de 0 a 6 años, para el adecuado tratamiento de los problemas presentados por el sistema educativo que los ampara.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Lectura y análisis del material instruccional suministrado y/o sugerido
- Discusión participativa sobre los temas presentados en el material suministrado.
- Realimentación virtual a participantes.
- Discusión en equipos del material impreso suministrado y/o sugerido.
- Desarrollo de análisis crítico (trabajo final)

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Individual:

- Sobre la participación en los seminarios y el análisis individual de la información recomendada: 30%

De equipo:

- Sobre la sistematización de la información técnica, alrededor de la construcción del análisis crítico de los textos impresos suministrados. 20% mediante la modalidad de coevaluación.

En segunda sesión de trabajo, las dos estrategias anteriores se aplicarán durante un seminario. Cada participante contribuirá en su equipo para la construcción de su análisis crítico y el ensayo final. Durante la primera sesión, será acordada la metodología para este trabajo.

- Elaboración y presentación del ensayo final solicitado. 50%

Este trabajo escrito deberá ser entregado al facilitador durante la segunda sesión de trabajo (seminario), siguiendo la normativa consensuada al efecto. en virtud de los tiempos acordados con la Coordinación de la Maestría, no habrá prórrogas para esta entrega final; por tanto, los participantes deberán tomar las previsiones del caso.

Esquema propuesto para la elaboración del análisis crítico solicitado

| | |
|--|----------|
| Tema 1: La educación inicial como requerimiento en la formación del adulto | Equipo 1 |
| Tema 2: La coordinación escuela-familia como factor de desarrollo del niño entre 0 y 6 años | Equipo 2 |
| Tema 3: La cultura como factor coadyuvante en la educación inicial | Equipo 3 |
| Tema 4: Políticas públicas destinadas a la educación inicial | Equipo 4 |
| Tema 5: Avances metodológicos en la educación inicial contemporánea | Equipo 5 |

(Extensión no menor a diez páginas tamaño carta, a 11/2 espacio, letra Arial, 12 puntos)

1. Caratula con identificación institucional, programa de estudio, tema a tratar, responsables del trabajo (con N° de CI) y fecha de presentación.
2. Título.
3. Objetivos del trabajo.
4. Método aplicado para la obtención de información.
5. Desarrollo analítico.
6. Conclusiones y recomendaciones.
7. Referencias bibliográficas.

Importante

- Ceñirse a la normativa APA para el diseño estructural del escrito y su referencia bibliográfica.
- Se espera una contribución individual y por equipos. No serán considerados los trabajos hechos con la copia intelectual de otros autores. Por tanto, ninguna cita textual –debidamente referenciada (APA)- deberá superar las cuarenta (40) palabras.
- Cada equipo dispondrá de veinte (20) minutos para desarrollar su exposición del trabajo realizado y presentado en forma física. La exposición deberá ser coherente con lo explicado en el trabajo escrito.
- Para la evaluación, deben considerar:
 - *Evaluación individual. Corresponde a la demostración personal del análisis efectuado sobre las lecturas asignadas o sugeridas, para la elaboración del trabajo de equipo. Cada cual debe haber realizado su esfuerzo individual, reflejado en su participación durante la ejecución de las discusiones.*



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación
Publicaciones – Biblioteca

Artículo. “Plan de Curso: Lengua y Comunicación”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercero Trimestre 2014.

Presentado por:

Sandra Milena Fiaga Figueroa

Pasaporte Nº **AP816149**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net

FUNDAMENTACIÓN

El curso **Lengua y Comunicación** forma parte del Componente de Estudios Generales, cuyo propósito es permitir al estudiante tornar contacto con las distintas áreas del conocimiento, en función de una visión integradora de su formación como profesional. Abre las puertas al logro de una integración del conocimiento, una reflexión sobre el proceso comunicativo; una capacidad crítica y un conocimiento objetivo.

La estrategia curricular de los Estudios Generales se operacionaliza a través de tres ejes curriculares: heurístico, crítico y simbólico. La referencia a este último eje es fundamental por cuanto utiliza los principios y técnicas básicas del lenguaje, así como los símbolos necesarios en la comunicación. Este eje lo conforman cursos-actividades que le permiten al estudiante utilizar adecuadamente el idioma castellano, emplear en forma apropiada un idioma extranjero (inglés) y los símbolos fundamentales de la Lógica y la Matemática.

Todo estudiante de la UNA debe cursar la asignatura pues obtendrá, con el estudio del lenguaje y el conocimiento del proceso de comunicación, una herramienta sustancial del quehacer académico y educativo, es decir, la habilidad en la expresión de las ideas, los valores y el conocimiento.

Una vez Cortázar dijo: *si no dices eso que quieres decir con las palabras exactas, entonces no lo estás diciendo realmente.*

Y es que para pensar y expresarnos necesitamos un dominio y una conciencia de lo que es el lenguaje, como sistema y como instrumento de comunicación. En este sentido, el manejo y conocimiento del idioma permitirá al estudiante lograr destrezas básicas de comprensión en la lectura y comunicación oral y escrita, todo en función de su desempeño como profesional.

El enfoque de la materia **Lengua y Comunicación** privilegia un conocimiento del lenguaje y sus funciones, del sistema lingüístico y de la comunicación humana y, toma en cuenta la influencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El contenido de la asignatura es de carácter **teórico — práctico**. Se incluyen ejercicios en el estudio de cada contenido con la finalidad de brindar al estudiante la posibilidad de aplicar la teoría y así verificar su aprendizaje.

Para el logro del curso, el estudiante se apoyará en el material instruccional impreso titulado Lengua y Comunicación, escrito por la Profesora Mireya Bolett. Además, en algunos objetivos se recomiendan videos que complementarán el estudio de los temas, para lo cual es necesario que usted acuda a su Centro Local y en el Departamento de Recursos Múltiples solicite ver el material audiovisual. Asimismo, es necesario el acceso a la red de comunicaciones como Internet, en función de revisar bibliografía actualizada y

de obtener información valiosa, fundamentalmente para la Unidad 4, la cual, dado su contenido, remite al tránsito por la autopista de la información.

DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN DEL CURSO

Objetivo del curso: Distinguir las acciones comunicativas tanto personales como las relacionadas con el paradigma teleinformática, a partir de las manifestaciones concretas de dichas acciones

| Objetivos | Contenidos |
|---|--|
| 1. Describir el proceso de la comunicación humana. | 1.1. La comunicación. 1.2. Axiomas y leyes de la comunicación. |
| 2. Reconocer los rasgos específicos de los tipos de comunicación humana. | 2.1. La comunicación no verbal. 2.2. La comunicación verbal. 2.3. Niveles lingüísticos de la comunicación verbal (fónico, gramatical, semántico y pragmático). Significante, significado y referente. |
| 3. Explicar los modelos representativos de la comunicación. | 3.1. La comunicación como proceso lineal. 3.2. Los modelos de la comunicación basados en la competencia del hablante: Kerbrat-Orecchioni y la lingüística textual. 3.3. Los modelos de la comunicación de acuerdo con la actuación del emisor y del receptor: transmisor, pseudo democrático y horizontal. |
| 4. Reconocer el fenómeno de la variación y norma lingüística a partir del concepto de lenguaje, lengua y habla. | 4.1. El lenguaje, la lengua y el habla. 4.2. La variación y cambio lingüístico. Variables de tiempo, espacio, estilo, sociolingüísticas, de edad, de sexo y socioeconómicas 4.3. Las normas lingüísticas. |
| 5. Reconocer las distintas funciones del lenguaje y los tipos de discurso. | 5.1. Las funciones del lenguaje: expresiva, apelativa, referencial, fáctica, metalingüística y poética. 5.2. Tipos de discurso: informativo, expresivo, apelativo, metalingüístico y poético. |
| 6. Determinar las características diferenciales de algunos lenguajes | |

| | |
|---|--|
| <p>especializados.</p> <p>7. Analizar los cambios de las sociedades a partir del fenómeno de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación</p> | <p>6.1. Los lenguajes especializados y sus características: técnico- científico, administrativo y literario.</p> <p>7.1. La sociedad de la información.</p> <p>7.2. Las nuevas tecnologías de la comunicación y la información</p> |
|---|--|

ORIENTACIONES GENERALES

- Como estrategia instruccional básica se sugiere que usted realice la lectura minuciosa del objetivo general del curso. Este primer acierto, le proporcionará una noción de lo que se aspira lograr en el proceso de aprendizaje.
- Realice las actividades que se encuentran en el desarrollo de cada contenido y haga la lectura de los comentarios finales. Todo ello reforzará lo estudiado y contribuirá al logro del objetivo.
- Una vez finalizado el estudio de cada Unidad, elabore esquemas o mapas mentales, entre otros organizadores avanzados, que le permitirán tener una visión en conjunto de la información y ayuda a entender y memorizar comprensivamente las relaciones conceptuales.
- Consulte la bibliografía complementaria. Ésta le ayudará a ampliar sus conocimientos sobre los tópicos contemplados en el curso.
- Cuando presente dudas, comuníquese con el Asesor de Lengua y Comunicación de su Centro Local.

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES | ESTRATEGIAS DE EVALUACION |
|--|---|--|
| <p>1. Describir el proceso de la comunicación humana</p> | <p>Material Instruccional: Bolett, Mireya (2001). Lengua y Comunicación. Universidad Nacional Abierta. Unidad 1.</p> <p>Eventos (Actividades o asignaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicite ver, en Recursos Múltiples de su Centro Local, los videos La comunicación humana, espejos de la mente e importancia de la comunicación. Tome nota de los aspectos que considere importantes. Al finalizar las actividades correspondientes a la Unidad N° 1, revise de nuevo los videos. • Sobre la base del estudio de la Unidad 1 del material impreso UNA de Lengua y Comunicación, realice las siguientes actividades, relacionadas con el objetivo 1, lo cual le permitirá familiarizarse con el concepto de la comunicación humana: <ul style="list-style-type: none"> ○ Considere el origen de la comunicación y la distinción entre información y comunicación. ○ Realice la actividad N° 1 del material instruccional. Esta tarea le remite a diferenciar la comunicación humana a partir de las distintas funciones predominantes en cada mensaje emitido. ○ Mediante la interacción oral con los demás, trate de establecer cuál función del lenguaje prevalece en el mensaje que usted está emitiendo. ○ Enumere las características y determine las diferencias de cada una de las leyes y axiomas de la comunicación. ○ Explique y ejemplifique los denominados: principios de cooperación, la relevancia y la coteje las respuestas dadas por usted con las que aparecen en el texto. • Consulte el libro de Berlo, David: El proceso de la comunicación, disponible en la biblioteca de Control Local, información contenida, le permitirá reforzar los conocimientos adquiridos | <p>Formativa: Realice las actividades de autoevaluación y preguntas de reflexión ubicadas a lo largo y al final de la Unidad y compara las respuestas con las de los compañeros de estudio</p> <p>Sumativa: Para la evaluación del curso se tienen previstas dos (2) pruebas integrales, las cuales serán de tipo estarán objetiva organizadas con preguntas combinadas dentro de las siguientes modalidades: selección simple, selección completación, múltiple, verdadero falso, pareo</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>2. Reconocer los rasgos específicos de los tipos de comunicación humana</p> | <p>Material Instruccional: Bolett, Mireya (2001). Lengua y Comunicación. Universidad Nacional Abierta. Unidad 1.</p> <p>Eventos (Actividades o asignaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre la base del estudio de la Unidad 1 del material impreso UNA de Lengua y Comunicación, relacionado con el objetivo 2, el cual plantea establecer contacto, de manera reflexiva con los tipos de comunicación, realice las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ○ Establezca las características de la comunicación no verbal. ○ Identifique los rasgos de la comunicación no verbal. ○ Establezca las funciones de la comunicación no verbal. ○ Registre señales no verbales. ○ Interiorice las funciones de la comunicación no verbal, por ejemplo, repetir, sustituir, contradecir, complementar, acentuar y controlar. ○ Reconozca las veces que usted emplea las funciones de la comunicación no verbal y reflexione en la manera como ejerce dicha comunicación. ○ Ejemplifique los significados denotativo y connotativo de una palabra o mensaje verbal. ○ Revise el video Formas lingüísticas de la comunicación, el cual le permitirá ampliar los conocimientos adquiridos. El video se encuentra disponible en Recursos Múltiples de su Centro Local. ○ Enuncie los diferentes niveles lingüísticos de la comunicación verbal. ○ Realice un cuadro resumen que contenga la descripción de los niveles lingüísticos estudiados. | <p>Formativa:</p> <p>Realice las actividades de autoevaluación y preguntas de reflexión ubicada a lo largo y al final de la Unidad y compara las respuestas con las de los compañeros de estudio.</p> <p>Sumativa:</p> <p>Para la evaluación del curso se tienen previstas dos (2) pruebas integrales, las cuales serán de tipo objetiva y estarán organizadas con preguntas combinadas dentro de las siguientes modalidades: selección simple, selección múltiple, completación, verdadero falso, pareo.</p> |
| <p>3. Explicar los modelos representativos de la comunicación.</p> | <p>Material Instruccional: Bolett, Mireya (2001). Lengua y Comunicación. Universidad Nacional Abierta. Unidad 1</p> <p>Eventos (Actividades o asignaciones): Sobre la base del estudio de la Unidad 1 del material impreso UNA</p> | <p>Formativa:</p> <p>Realice las actividades de autoevaluación y preguntas de reflexión ubicada a lo largo y al final de la Unidad y compara las respuestas con</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>de Lengua y Comunicación, relacionado con el objetivo 3, el cual plantea una aproximación a los modelos explicativos de la comunicación, realice las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Elabore el esquema básico característico del proceso de la comunicación. ○ A partir del esquema básico de la comunicación, determine los aportes específicos sobre los modelos de la comunicación, de autores como Kerbrat-Obrecchioni. ○ Describa cómo funciona el modelo de comunicación propuesto por la lingüística textual, ○ Clasifique los modelos de la comunicación de acuerdo con la actuación del emisor y el receptor. ○ Identifique, en ejemplos propuestos, dichos modelos de comunicación. ○ Intercambie ideas u opiniones con grupos de estudio y consulte con su asesor sobre posibles dudas e inquietudes que surjan durante el proceso de aprendizaje. | <p>las de los compañeros de estudio.</p> <p>Sumativa: Para la evaluación del curso se tienen previstas dos (2) pruebas integrales, las cuales serán de tipo objetiva y estarán organizadas con preguntas combinadas dentro de las siguientes modalidades: selección simple, selección múltiple, completación, verdadero falso, pareo</p> |
| <p>4. Reconocer el fenómeno de la variación y norma lingüística a partir del concepto de lenguaje, lengua y habla.</p> | <p>Material Instruccional: Bolett, Mireya (2001) Lengua y Comunicación. Universidad Nacional Abierta. Unidad 2.</p> <p>Exentos (Actividades o asignaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre la base del estudio de la Unidad 2 del material impreso UNA de Lengua y Comunicación, relacionado con el objetivo N° 4 en el cual usted tomará contacto con el concepto de lenguaje, lengua y habla, realice las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> ○ Exponga las características del lenguaje como facultad humana trascendental. ○ Reconozca el concepto de lenguaje como sistema. ○ Reconozca los conceptos de lengua y habla. ○ Reconozca el concepto de variedad lingüística. ○ Emita eventos comunicativos que pongan en práctica los conceptos señalados: lenguaje, lengua y habla. ○ Reconozca, en ejemplos dados, cómo se manifiestan los tipos de variación y normas lingüísticas. ○ Reflexione acerca de los prejuicios de algunos hablantes | <p>Formativa: Realice las actividades de autoevaluación y preguntas de reflexión ubicada a lo largo y al final de la Unidad y compara las respuestas con las de los compañeros de estudio.</p> <p>Sumativa: Para la evaluación del curso se tienen previstas dos (2) pruebas integrales, las cuales serán de tipo objetiva y estarán organizadas con preguntas combinadas dentro de las siguientes modalidades: selección simple, selección múltiple, completación, verdadero falso, pareo.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>con respecto a la variedad lingüística.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Observe la emisión de juicios de valor, por parte de hablantes que no aceptan la variación con respecto a la norma ○ En el material instruccional, revise las palabras seleccionadas que pertenecen al argot o jerga popular. ○ Indague sobre otras palabras que representen fenómenos de variación lingüística ○ Observe el mapa lingüístico en función de reconocer las diversas zonas dialectales del país. ○ Lea el artículo titulado <i>Las Normas Lingüísticas</i> y compruebe su lectura a partir de las siguientes pautas: el enfoque sociológico sobre las normas lingüísticas existentes en una comunidad permite una valoración objetiva de las mismas y una superación del prejuicio que las cataloga como la forma correcta e incorrecta de hablar. ○ Reconozca las causas de la diversidad de norma e ilustre con ejemplos tal diversidad. ○ Para atender al problema de la norma y la educación, explique cuál es la relación entre norma culta o formal y el sistema educativo de una sociedad. ○ Realice las actividades de evaluación propuestas en el material instruccional. ● Revise los videos Lengua y Comunicación y El uso del lenguaje. Tome nota de los aspectos que considere importantes. ● Consulte el libro de Ávila, Raúl: <i>La lengua y los habitantes</i>. Tanto los videos como el libro de consulta están disponibles en la biblioteca de su Centro Local. Ambos recursos le permitirán reforzar los conocimientos adquiridos. | |
| <p>5. Reconocer las distintas funciones del lenguaje y los tipos de discurso</p> | <p>Material Instruccional: Bolett, Mireya (2001). Lengua y Comunicación. Universidad Nacional Abierta, Unidad 2</p> <p>Eventos (Actividades o asignaciones):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sobre la base del estudio de la Unidad 2 del material impreso | <p>Formativa:</p> <p>Realice las actividades de autoevaluación y preguntas de reflexión ubicada a lo largo y al final de la Unidad y</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>UNA de Lengua y Comunicación, relacionado con el objetivo 5 el cual le permitirá identificar las funciones específicas del lenguaje y los tipos de discurso, realice las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Enumere las funciones del lenguaje, ○ Asocie, a cada función específica, sus rasgos característicos. ○ Proporcione ejemplos de cada una las funciones del lenguaje. ○ Establezca las diferencias entre los tipos de discurso, ○ Considere los ejemplos presentados en el material instruccional, ○ Señale en textos seleccionados, los tipos de discursos presentes ○ Lea el texto Variaciones sobre un tema mexicano e identifique los elementos recurrentes que permiten ○ la función predominante del discurso en dicho texto. ○ Intercambie ideas y opiniones con grupos de estudio y consulte con su Asesor sobre posibles dudas e inquietudes que surjan durante el proceso de aprendizaje. | <p>compara las respuestas con las de los compañeros de estudio.</p> <p>Sumativa:</p> <p>Para la evaluación del curso se tienen previstas dos (2) pruebas integrales, las cuales serán de tipo objetiva y estarán organizadas con preguntas combinadas dentro de las siguientes modalidades: selección simple, selección múltiple, completación, verdadero falso, pareo.</p> |
|--|---|--|

PLAN DE EVALUACION

| | | | | | |
|---|----------|----------|--|-----------------|------------------|
| ASIGNATURA: Lengua y Comunicación COD: 115/102 CRÉDITOS: 3 LAPSO: 2008-1 CARRERA: TODAS Responsable: Lic. Elizabeth Campos Evaluadora: Prof. Zulay M. Díaz | | | MODALIDAD | OBJETIVO | CONTENIDO |
| | | | Primera Integral (Prueba objetiva) | 1 al 7 | Módulo único |
| | | | Segunda Integral (Prueba objetiva) | 1 al 7 | Módulo único |
| M | U | O | OBJETIVOS | | |
| 1 | 1 | 1 | Describir el proceso de comunicación humana | | |
| 1 | 1 | 2 | Reconocer los rasgos específicos de los tipos de comunicación. | | |
| 1 | 1 | 3 | Explicar los modelos representativos de la comunicación. | | |
| 1 | 2 | 4 | Reconocer el fenómeno de la variación y norma lingüística a partir del concepto de lenguaje, lengua y habla. | | |
| 1 | 2 | 5 | Reconocer las distintas funciones del lenguaje y los tipos de discurso. | | |
| 1 | 3 | 6 | Determinar las características diferenciales de algunos lenguajes especializados. | | |
| 1 | 4 | 7 | Analizar los cambios de las sociedades a partir del fenómeno de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación | | |

Criterio de aprobación: 60% (Art. 15 Capítulo II de la Administración de la Evaluación)

BIBLIOGRAFIA

Obligatoria:

Bolett, (2001) Lengua y Comunicación Universidad Nacional Abierta

Complementaria:

Álvarez, M. (1988) Estructuras y funciones del discurso. México: Siglo XXI.

_____ (1999) Tipos de escrito: Exposición y argumentación. Cuadernos de Lengua Española. Madrid: ARCO/LIBROS SL

_____ (2000) Tipos de escrito: Narración y Descripción. Cuadernos de Lengua Española. Madrid: ARCO/LIBROS S.L.

Austin, J.L- (1981) Palabras y acciones, Buenos Ares: Paídos,,

_____ (1982) Cómo hacer las cosas con palabras. Barcelona: Paídos

Ávila, R. (1990) La lengua y los hablantes 3ra ed. México: Trillas.

Barrera, (1995) Discurso y Literatura Caracas: ediciones de la Casa de Berto, David.
(2002) El proceso de la comunicación: introducción a la teoría ya la práctica 3ra ed.
Buenos Aires: El Ateneo.

Bernárdez, E. (1980) Introducción a la lingüística del texto. Madrid: Espasa-Carpes.

Bulher, K. (1979) Teoría del lenguaje. Madrid: Alianza.

Castells, M. (1995) La sociedad de la información, El País, Madrid, 25 de febrero de 1995.

Chomsky, N. (1986) El lenguaje y los problemas del conocimiento. Conferencias de Managua L Madrid: Visor

Cómo hablar en público (1994). Bilbao: Deusto

Educación y comunicación. Disponible en: <http://ntedu.org/comunicanecdoc-htm>

El desarrollo en la era de la información: Disponible en: <http://www.ider.ca/lacro/index.htm>

Escandel, M. (1993) Introducción a la pragmática. Madrid: Anthopos.

Fernández, C. (1999) La comunicación en la organización. México: Trillas.

Fuentes, C. (1998) El comentario lingüístico- textual. Madrid: ARCO/LIBRO S.L.

García, N. (1990: Culturas Híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad.
México: CONACULTA y Grijalbo.

Greimás, A. (1983) La semiótica del texto. Barcelona, España: Paidós.

Gutiérrez, S. (1995) La lingüística del habla: de la retórica a la pragmática. Textos de didáctica de la Lengua y de la Literatura, 3, pp. 7-16.

Halliday, M. (1982) El lenguaje como semiótica social. México: Fondo de Cultura Económica (FCE).

Jacobson, R. y Morris, H. (1974). Fundamentos del lenguaje. Madrid: Ayuso.

Knapp, M. (1982) La comunicación no verbal. El cuerpo y e/ entorno. Barcelona, España: Paidós.

Lomas, C., Osorio, A. y Tusón, A. (1993) Ciencias del lenguaje, competencia comunicativa y enseñanza de la lengua. Barcelona, España: Paidós.

- Lyons, J. (1994) Lenguaje, significado y contexto. Barcelona, España: Paidós.
- Martínez, M. (1994) Instrumentos de análisis del discurso escrito. Colombia: Universidad del Valle.
- McEntee, E. (1996) Comunicación oral para el liderazgo del mundo moderno. México: McGraw Hill.
- Modelos de comunicación. Disponible en: <http://ntedu.org/comunica/comunica.htm> Ruth, K. (1991). El texto expositivo. Buenos Aires: Aique. Pasquali, A. (1990) Comunicación y cultura de masas. 6a ed. Caracas : Monte Ávila.
- Parker, K. (1995) Técnicas psicológicas para jefes y mandos intermedios, México Hispano-Europea.
- Reyes, G. (1995) El abc de la pragmática. Cuadernos de la Lengua Española. Madrid: ARCO/LIBROS S.L.
- Romero, M. (1996) El español en los medios de comunicación. Cuadernos de Lengua Española. Madrid: ARCO/LIBROS S.L.
- Saussure, F. de (1983) Curso de lingüística general. Edición crítica de Tulio De Mauro (versión española) Madrid: Alianza
- Shlieben- Lange, B. (1987) Pragmática lingüística. Madrid: Gredos.
- Slater, W y Graves, M. (1989) Investigaciones sobre el texto expositivo: aportes para los docentes. El texto expositivo. Estrategias para su comprensión.
- Ruth, D. 8compiladora). Argentina: Aique.
- Stubbs, M. (1983) Análisis del discurso. Madrid: Alianza.
- Trejo, R. La nueva alfombra mágica. Disponible en: <http://www.etcetera.com.mx/libro/uno/indice1.html>
- Van Dikj, T. (1981) *Texto y Contexto. Semiótica y Pragmática del Discurso*. Madrid: Cátedra.

Audiovisuales:

1. La comunicación humana, espejos de la mente e importancia de la comunicación.
2. Formas lingüísticas de la comunicación.
3. Lengua y Comunicación
4. El uso del lenguaje



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

Artículo. “Recursos Humanos Definición”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercero Trimestre 2014.

Presentado por:

Janinne Flores Sáenz

Pasaporte Nº **AS136448**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**

RECURSOS HUMANOS

DEFINICIÓN

Es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos (RRHH) con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantarla estrategia a través de las personas.

Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como Reclutamiento y Selección, Compensaciones y Benéficos, Capacitación y Desarrollo y Operaciones. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados, el manejo de las relaciones con sindicatos, etc.

Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como:

- Comunicación Organizacional
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Negociación
- Cultura
- Sistema de Administración de Recursos Humanos

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para comprender la importancia de los Recursos Humanos, así como el proceso de Reclutamiento y Selección dentro de la organización es necesario conocer algunos conceptos relacionados con la misma:

DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dada la importancia que la Administración de Recursos Humanos tiene para la organización existen diversos conceptos que tratan de explicar en qué consiste, a continuación, se enuncian algunas definiciones:

Víctor M. Rodríguez: Es un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor elección, educación y organización de los servidores de una organización su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento en favor de unos y otros.

Joaquín Rodríguez Valencia define la Administración de Recursos Humanos como la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal.

Fernando Arias Galicia dice que la Administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

De las anteriores definiciones podemos concluir que la **Administración de Recursos Humanos** es aquella que tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización y del país.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El objetivo general de la administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Este objetivo guía el estudio de la Administración de Recursos Humanos, el cual describe las acciones que pueden y deben llevar a cabo los administradores de esta área. De aquí se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OBJETIVOS SOCIALES:** La contribución de la Administración de Recursos Humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables. Cuando las organizaciones pierden de vista su relación fundamental con la sociedad, no sólo faltan gravemente a su compromiso ético, sino que generan también tendencias que repercuten en su contra en forma inevitable. Una de sus responsabilidades es el hecho de brindar fuentes de empleo a la sociedad, donde las personas se puedan desarrollar y contribuir al crecimiento de la organización.
- **OBJETIVOS CORPORATIVOS:** El administrador de Recursos Humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de Recursos Humanos existe para servir a la organización proporcionándole y administrando el personal que apoye a la organización para cumplir con sus objetivos.

- **OBJETIVOS FUNCIONALES:** Mantener la contribución de los Recursos Humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía es otro de los objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos. Cuando las necesidades de la organización se cubren insuficientemente o cuando se cubren en exceso, se incurre en despido de recursos.
- **OBJETIVOS PERSONALES:** La Administración de Recursos Humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coinciden con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción.

FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El departamento de Administración de Recursos Humanos cumple con diversas funciones dentro de la organización dependiendo de su tamaño y complejidad. El objetivo de las funciones consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, cuidando el cumplimiento de sus objetivos que redundará en beneficio de la organización, los trabajadores y la colectividad.

A continuación, se enuncian las principales funciones que cumple el departamento de Administración de Recursos Humanos:

- **FUNCIÓN:** Empleo

OBJETIVO: Lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo a una adecuada planeación de Recursos Humanos.

- **SUBFUNCIONES:** Reclutamiento.

OBJETIVO: Buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presenten.

POLÍTICA: Siempre que se registre una vacante, antes de recurrir a fuentes externas, deberá procurarse cubrirla, en igualdad de circunstancias, con personas que ya estén laborando en la organización y para quienes esto signifique un ascenso.

- **SUBFUNCIÓN:** Selección.

OBJETIVO: Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, cuáles tiene mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.

POLÍTICA: Para efectos de una selección objetiva, deberá recurrirse al uso de técnicas, psicotécnicas, encuestas socioeconómicas, etc., a fin de eliminar hasta donde sea posible la subjetividad en las decisiones.

NÓTESE QUE: El Departamento de Recursos Humanos auxilia a cada entidad administrativa presentándole varios candidatos idóneos, pero la decisión final corresponde al jefe de esta unidad.

- **SUBFUNCIÓN:** Contratación

OBJETIVO: Llegar a acuerdos con las personas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses del trabajador y de la organización.

POLÍTICA: Establecer un clima de cordialidad y esfuerzo coordinado entre la empresa y el trabajador.

- **SUBFUNCIÓN:** Inducción

OBJETIVO: Dar la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización viceversa.

POLÍTICA: Publicar y difundir los objetivos y políticas de la organización, así como todos aquellos aspectos que la caracterizan, aceptando las críticas y sugerencias como una forma de lograr la constante superación y hacer verdaderamente partícipes de esta a los diferentes sectores que la componen o se relacionan con ella.

- **SUBFUNCIÓN:** Integración, Promoción y Transferencia.

OBJETIVO: Asignar los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus habilidades, además de buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan la mejor posición para su desarrollo, el de la organización y el de una colectividad.

POLÍTICA: Siempre que exista una vacante, antes de recurrir a fuentes externas, deberá procurarse cubrirla, en igualdad de circunstancias, con personas que ya estén laborando en la organización y para quienes esto signifique un ascenso.

- **SUBFUNCIÓN:** Vencimiento de Contratos de Trabajo.

OBJETIVO: Llegado el caso de término de contratos de trabajo, esto deberá hacerse en la forma más conveniente tanto para la organización, como para el trabajador de acuerdo a la Ley.

POLÍTICA: Cuando se produzca la terminación de la relación de trabajo, deberán practicarse una entrevista final a efecto de conocer los puntos de vista del que se retira y aprovechar la información y ascensos, considerando los resultados obtenidos por cada persona en relación con los objetivos de su puesto y departamento.

- **SUBFUNCIÓN:** Compensación Suplementaria.

OBJETIVO: Proveer incentivos monetarios adicionales a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.

POLÍTICA: Estas sumas deben otorgarse sobre las bases objetivas y ser proporcionales al esfuerzo realizado.

- **SUBFUNCIÓN:** Control de Asistencias.

OBJETIVOS: Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldos, que sean justos tanto para los empleados como para la organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.

POLÍTICA: Ajustarse en lo dispuesto a la Ley en el contrato colectivo, así como en el reglamento interior de trabajo.

- **FUNCIÓN:** Relaciones Internas.

OBJETIVOS: Lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los intereses de ambas partes.

- **SUBFUNCIONES:** Comunicación

OBJETIVOS: Promover los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar ideal e intercambiar información a través de toda la organización.

POLÍTICA: La información confidencial no existe entre la dirección y el personal.

- **SUBFUNCION:** Contratación Colectiva

OBJETIVO: Llegar a acuerdos con organizaciones reconocida oficialmente y legalmente establecidas que satisfagan en la mejor forma posible los intereses de los trabajadores y de la organización.

POLITICA: La representación laboral se concibe como factor necesario y de gran importancia para la marcha de la organización y no como una fuerza antagónica; por ello la relación deberá ser realizada en un clima de cordialidad y esfuerzo coordinado en un trabajo común.

- **SUBFUNCIÓN:** Disciplina

OBJETIVO: Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.

POLÍTICA: La forma de impulsar y mantener la disciplina deberá ser siempre positiva; es decir, mediante estímulos y premio, recurriendo excepcionalmente y el último extremo a castigos y despidos. En estos casos se seguirá lo dispuesto en la Ley, el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo.

- **SUBFUNCIÓN:** Motivación del Personal

OBJETIVO: Desarrollar formas de mejorar las actitudes del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales y la calidad de personal.

POLÍTICA: El trabajo es un medio para lograr satisfacción y permitir el máximo desarrollo personal y social. Todo lo que propicie este tal auge deberá ser estimulado.

- **SUBFUNCIÓN:** Desarrollo del Personal

OBJETIVO: Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de que logren satisfacer sus diferentes tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.

POLÍTICA: Identificar aquellas áreas en las que las personas puedan aspirar a su promoción. Determinando los puestos sujetos a ella, a fin de definir los planes de desarrollo.

- **SUBFUNCIÓN:** Capacitación

OBJETIVO: Brindar la oportunidad a los trabajadores de adquirir conocimientos, ya sea de carácter técnico, científico o administrativo.

POLÍTICA: Impulsar los planes de capacitación, observando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Trabajo.

- **SUBFUNCIÓN:** Entrenamiento

OBJETIVO: Dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la organización.

POLÍTICA: Impulsar los planes de entrenamiento, incorporando en ellos la capacitación sobre funciones administrativas en todos los niveles.

- **SUBFUNCIÓN:** Servicios al Personal

OBJETIVO: Satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en la organización y tratar de ayudarles en los problemas relacionados a su seguridad y bienestar personal.

POLÍTICA: En la resolución de problemas de tipo personal se deberá tener una actitud de madurez y respeto a la vida privada del elemento humano, a fin de evitar caer en una situación paternalista. Coordinar, publicar y difundir los derechos y las prestaciones sociales y económicas, que otorgan tanto la organización como los organismos externos y disposiciones legales, para que sus beneficios lleguen en igualdad de oportunidad a los trabajadores.

- **SUBFUNCIONES:** Actividades Recreativas.

OBJETIVO: Estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas y/ o instalaciones para su esparcimiento.

POLÍTICA: La iniciativa en este sentido corresponde a todo el personal.

- **FUNCIÓN:** Seguridad

OBJETIVO: Desarrollar y mantener instalaciones y procedimientos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

POLÍTICA: Dar oportunidad para la difusión de medidas de higiene y seguridad, extensivas al hogar y la comunidad.

- **SUBFUNCIONES:** Protección y Vigilancia.

OBJETIVO: Tener adecuados métodos precautorios para salvaguardar a la organización, a su personal y sus pertenencias, de robo, fuego y riesgos similares.

POLÍTICA: Nunca menoscabar la dignidad humana registrando a los obreros al salir del establecimiento. Dotar a la organización contra equipos de incendios y robo y mantener estos siempre en buenas condiciones.

- **FUNCION:** Planeación de Recursos Humanos.

OBJETIVO: Realizar estudios tendientes a la proyección de la estructura de la organización en lo futuro, incluyendo análisis de puestos proyectados y estudio de las posibilidades de desarrollo de los trabajadores para ocupar estas, a fin de determinar programas de capacitación y desarrollo, llegado el caso de reclutamiento y selección.

POLITICA: Mantener al día las proyecciones tecnológicas y económicas de la organización y del país, con objeto de planear adecuadamente los Recursos Humanos.

IMPORTAN CIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas. Las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se considerarán mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible.

La verdadera importancia de los Recursos Humanos de toda la empresa se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento adecuados para desempeñar el trabajo necesario. Una empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente.

Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los recursos humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

CARACTERISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- A. No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte del patrimonio personal. Los Recursos Humanos implican una disposición voluntaria de la persona. No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento (salvo la pena impuesta por autoridad judicial, las funciones censales y electorales, el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas) y a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

- B. Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se apuntó voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por el contrario, solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser provechosa en alguna forma, ya que los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización, los Recursos Humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces aparte de un contrato legal, existe también un contrato psicológico cuya existencia está condicionada a lo anterior.
- C. Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva. La intensidad de tal servicio depende generalmente de lo apuntado en el inciso anterior. Esta intangibilidad ha causado serios trastornos. Generalmente se ha pensado que los Recursos Humanos no cuestan nada y que no tienen connotación económica alguna; por tanto, han sido los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros tipos de recursos; sin embargo, la situación empieza a cambiar. Así, los economistas hablan ya de "capital humano" y algunos contadores empiezan a realizar esfuerzos a fin de que sus estados financieros, que tradicionalmente se ocupan de los recursos materiales, reflejen también las inversiones y los costos en los Recursos Humanos.
- D. El total de recursos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin: descubrimiento y mejoramiento. En el primer caso se trata de poner de manifiesto aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas; para ello, un auxiliar valioso son las pruebas psicológicas y la orientación profesional. En la segunda situación se trata de proporcionar mayores conocimientos, experiencias, nuevas ideas, etc., a través de la educación, la capacitación y el desarrollo. Desafortunadamente, los Recursos Humanos también pueden ser disminuidos por las enfermedades, los accidentes y la mala alimentación.
- E. Los Recursos Humanos son escasos; no todo el mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc. El conjunto de características que hacen destacar a la persona en estas actividades solo es poseído por un número inferior al total. En este sentido se dice que los Recursos Humanos son escasos, entonces hay personas u organizaciones dispuestas a cambiar dinero u otros bienes por el servicio de otros, surgiendo así los mercados de trabajo. En términos generales entre más escaso resulte un recurso, más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda, que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio.



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación
Publicaciones – Biblioteca

Artículo: “Plan de Curso: Maestría Académica en Ciencias de la Educación en Administración Educativa Asignatura Desarrollo Organizacional”.

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Lucia Moreno Medina

Pasaporte Nº **AQ029696**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**

PRESENTACION

De acuerdo con sus objetivos, esta asignatura se define como apoyo al profesional aspirante al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación, Mención Administración Educativa, en su gerencia de los procesos organizacionales.

El Desarrollo Organizacional (DO) se ha definido de muchas formas, todas ellas apuntando al conjunto de habilidades destinadas a definir y mantener operando una organización, con el mayor nivel posible de eficiencia y eficacia. Resulta obvia la necesidad de entrenamiento de los gerentes educativos, en la búsqueda de organizaciones sinérgicas y comprometidas con la calidad de sus servicios y con el bienestar de quienes la integran.

Esta asignatura proveerá un conjunto de definiciones y consideraciones de algunos autores estudiosos en este campo del conocimiento, con la intención de iniciar al participante en la discusión de los principios que sustentan el DO. Es una oportunidad de contribuir con la optimización de las instituciones donde se desempeñan, mediante la adecuada investigación de sus procesos y evaluación de posibilidades de crecimiento a través de una herramienta probadamente factible y de alto valor. Desde allí ha de surgir una forma factible para conducirla hacia un cambio planificado, como alternativa para el acercamiento a su deber ser.

La modalidad a distancia, agrega un valor importante a la dinámica del curso: la posibilidad de organizar el proceso reflexivo desde la individualidad o el trabajo en equipo, conservando el apoyo y la dirección del facilitador., siempre presente. De esta manera, los subprocesos de tomar conciencia, valorar y poner en acción, pueden cubrirse en función de los tiempos particulares, con respeto a los lapsos establecidos por la Universidad.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar una propuesta (hipótesis) para la optimización de los procesos de una institución educativa, mediante la aplicación de los principios fundamentales del Desarrollo Organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar elementos comunes, presentes en cinco definiciones de autores reconocidos sobre DO, como administración del cambio planificado.
2. Establecer las bases de la investigación-acción como método para el DO
3. Caracterizar la Teoría de los Sistemas como instrumento para la comprensión de las organizaciones como sistemas abiertos.
4. Determinar las características del trabajo en equipo, como estrategia fundamental del DO.
5. Caracterizar la teoría de los Sistemas Socio técnicos (TSS), como posibilidad de crecimiento organizacional.
6. Determinar el impacto del liderazgo en la Organización

7. Identificar las fases de la Administración del Desarrollo Organizacional.
8. Aplicar los fundamentos del DO para la formulación de hipótesis de mejoramiento en un caso concreto.

CONTENIDO

- Antecedentes
- Ventajas del DO
- Fundamentos de la Teoría de Sistemas
- La gerencia y el Grid Gerencial
- El trabajo en equipo: importancia del componente humano
- La investigación-acción como metodología para el DO
- La Administración del Desarrollo Organizacional

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Lectura y análisis del material instruccional suministrado y/o sugerido
- Discusión participativa sobre los temas presentados en el material suministrado.
- Realimentación virtual a participantes
- Discusión de casos estudiados por equipo de trabajo y presentados para coevaluación en segunda sesión presencial

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Individual:

- Sobre el análisis de los textos recomendados. 30%

De equipo:

- Sobre la sistematización de la información teórica alrededor de la construcción de una propuesta de DO, para una Institución Educativa 20%, mediante la modalidad de coevaluación

En segunda sesión de trabajo, las dos estrategias anteriores se aplicarán durante un seminario. Cada participante contribuirá en su equipo para la construcción de su propuesta de DO. Durante la primera sesión, será acordada la metodología para este trabajo.

- Elaboración y presentación una propuesta de DO, para una Institución Educativa, 50%

Este trabajo escrito deberá ser entregado al facilitador durante la segunda sesión de trabajo (seminario), siguiendo la normativa asumida al efecto.

Esquema propuesto para la elaboración de un escrito sobre Desarrollo Organizacional, destinado al análisis de una Institución Educativa.

1. Título.
2. Contexto Institucional y Organizacional,
 - a. Misión Institucional
 - b. Objetivos Estratégicos
 - c. Productos Estratégicos
 - d. Clientes/Beneficiarios/Usuarios
 - e. Organigrama y ubicación de la unidad responsable
 - f. Principales hitos en la gestión del servicio y desafíos
3. Identificación y descripción de la organización para la formulación y desarrollo del DO, y los perfiles de los responsables.
 - a. Perfil de los responsables, organización del trabajo (cargo, funciones, ubicación organizacional)
 - b. Niveles de coordinación entre los diferentes actores que intervienen en el desarrollo del instrumento
4. Identificación de los principales procesos internos y sistemas de apoyos propuestos en las etapas de formulación y desarrollo del DO.
 - a. Descripción y flujograma del proceso de ejecución del DO.
 - b. Implementación, Seguimiento y Evaluación del D O
 - c. Caracterización de los Sistemas de Apoyo para la realización de los DO.00
 - d. Liderazgos de la Dirección del Instituto y principales responsables
5. Factores clave en el desarrollo del DO
 - a. DOFA
 - b. Análisis de problemas
6. Equipos constituidos y probadamente eficientes
7. Caracterización del sistema de toma de decisiones actual (Likert 1-4)
8. Intervenciones factibles en el contexto institucional.
9. Factibilidad del uso del método Investigación-acción para el DO, en función de las potencialidades humanas de la Institución.
10. Hipótesis para el mejoramiento organizacional.
11. Referencias bibliográficas

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

De Faria Mello, Fernando. (1992). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral* Grupo Noriega Editores. México. DF.

Denison, Daniel. (1991) *Cultura Organizativa y productividad organizacional*. Editorial Legís. Colombia.

Granell, Elena y otros. (1997). *Éxito gerencial y cultura*, Ediciones IESA. Caracas.

Guízar, Rafael. (1998). *Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones*, Mc Graw Hill Editores. México.

Martín, William. (1999). *Dirección de los servicios de calidad al cliente. Guía práctica para operaciones de servicio*. Grupo Editorial Iberoamericana, México. DF.

Retrepo, Mariluz (1992). *Intervenir en la organización*. Significantes de papel Ediciones. Bogotá. Colombia.

Rodríguez, Darío. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile.

Serna, Humberto. (1992). *Mercadeo Corporativo*. Editorial Legís. Colombia.

W.G. Bennis. (1973). *Desarrollo Organizacional: Su naturaleza, orígenes y perspectivas*. Fondo Educativo.

EL CAMBIO PLANIFICADO

Cambio: nuevo estado de cosas diferentes al antiguo estado de cosas

Cambio: oportunidad, no amenaza

Cambio: lo único seguro en una organización

Cambios: estratégicos, nunca aleatorios

Cambiar: bajo evidencias de que es deseable y posible

Cambios revisados estratégicamente

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Algunas definiciones importantes:

- **Beckhard (1969)**: "Esfuerzo planificado de toda la organización, controlado desde el nivel más elevado, dirigido a incrementar la efectividad y el bienestar de la organización, mediante intervenciones planificadas en los procesos, aplicando los conocimientos de las ciencias de la conducta."
- **Bennis (1969)**: "Es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo".
- **Schmuck y Miles (1971)** "Un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando métodos autoanalíticos y de reflexión".

CONCEPTOS DEL DO

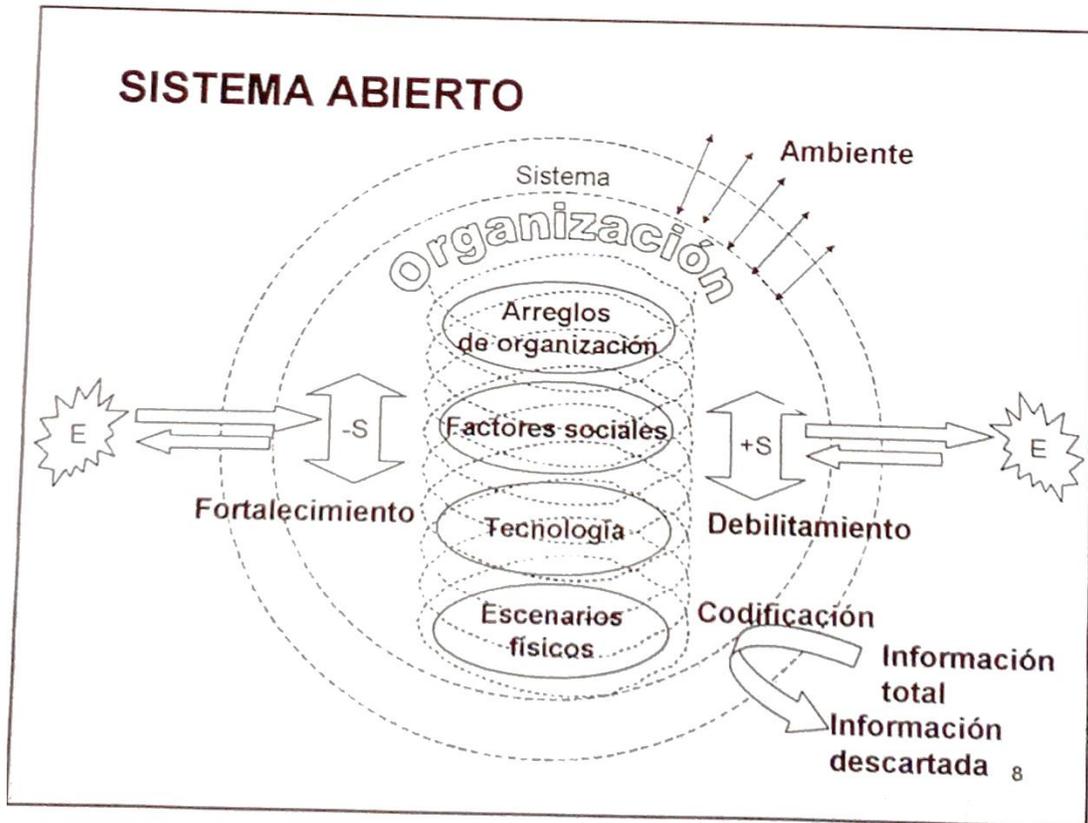
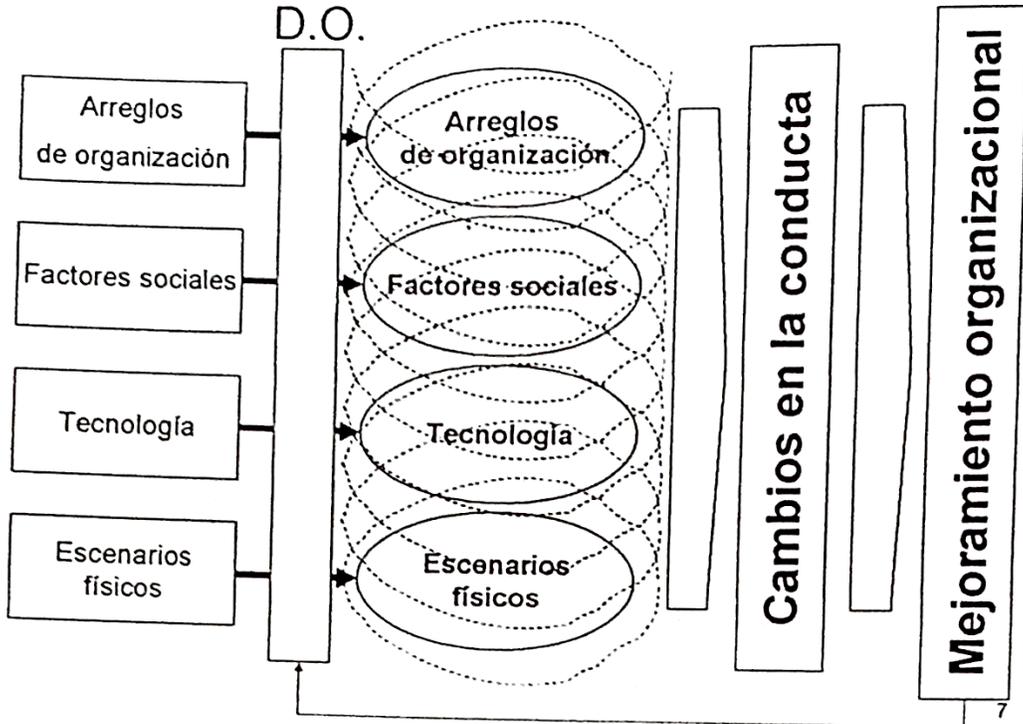
- Es una estrategia educativa, dinámica y continúa adoptada para lograr un cambio planeado en la organización. El DO. casi siempre se centra sobre el lado humano de la empresa.
- Los cambios que se buscan están directamente ligados a problemas de destino, crecimiento, identidad y revitalización, problemas de satisfacción y desarrollo humanos y problemas de eficiencia organizacional; que implicarán en último análisis modificaciones de hábitos o comportamientos. Los agentes de cambio son en su mayoría extraños al sistema - cliente (agentes externos), por lo que se necesita una colaboración entre ellos.
- Debe optimizar la interacción entre personas y grupos, para constante perfeccionamiento y renovación de sistemas abiertos técnico - económico - administrativo de comportamiento, de manera que aumente la eficacia y la salud de la organización.
- El DO requiere visión global de la empresa, enfoque de sistemas abiertos, compatibilización con las condiciones del medio externo, contrato consciente y responsable de los directivos, desarrollo de potencialidades de personas, grupos, subsistemas y sus relaciones, institucionalización del proceso y auto sustentación de los cambios.

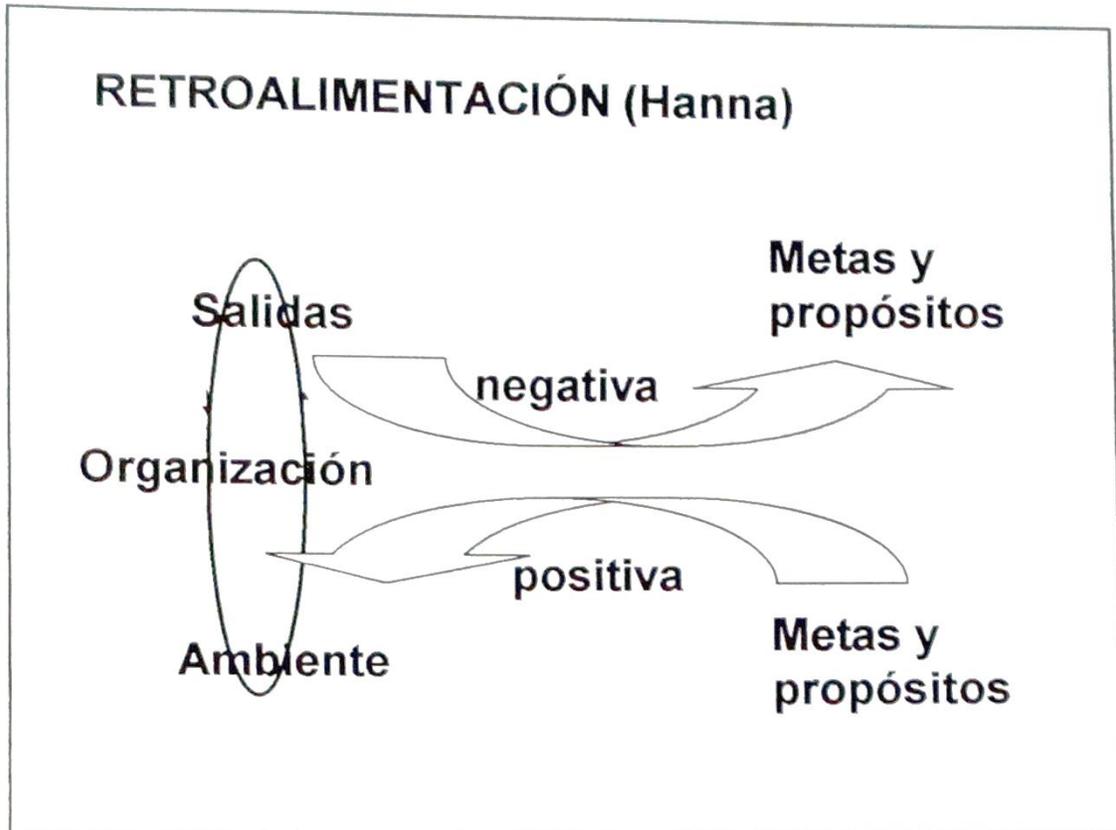
NOVEDADES DEL DO

- Atención al enfoque adecuado de comportamiento, considerando que los aspectos humanos o psico-sociales siempre afectan, o son afectados en cualquier situación, aun cuando se trata de situaciones problemas o situaciones de cambio.
- Utilización sistemática de agentes de cambio, que generalmente son consultores del DO, externos y/o internos. Tales agentes del DO deben poseer adecuada base conceptual o equilibrio de conocimientos prácticos en las áreas pertinentes de las ciencias psicológicas, administrativas y sociales, con habitación para el uso de la metodología y tecnología del DO.
- Intención de integrar tres tipos de prácticas: Tecnológicas, administrativas y prácticas de comportamiento que buscan el perfeccionamiento de procesos psico-sociales y de factores de comportamiento.
- Creación de nuevos métodos e instrumentos propios, que, juntándose con algunos ya existentes, se constituyen en una nueva tecnología del DO.

- Uso sistemático de las metodologías de “laboratorio” (aprendizaje activo, por proceso experimental de vivencia directa) y de retroinformación por medio de la investigación de la acción.
- Consultoría de proceso y contenido simultáneamente
- Caracterización de una nueva filosofía de administración. Conseguir eficacia y salud en sistemas abiertos TECA/M (Técnico – Económico – Administrativo de comportamiento medio exterior)

| Escuela | Principales Conceptos | Insistencia |
|--------------------------------------|---|--|
| Clásica (1890-1930) | División de labores <ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento en los procesos funcionales • Estructura en la organización • Nivel de control | Principios de trabajo Procesamiento de información |
| Del comportamiento (1930-1960) | <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicación • Liderazgo • Dinámicas de grupo • Relaciones humanas | Comprensión de comportamiento humano Análisis de grupos |
| De los Sistemas (1960 a la fecha) | <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas cuantitativas • Perspectiva macro • Cerrado / Abierto • Funcionalidad | Componentes integrados para lograr propósitos |
| De la Contingencia | <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas abiertos • Relaciones dinámicas • Acercamiento a las perspectivas | Análisis situacional Conocimiento reemplaza a creencias |

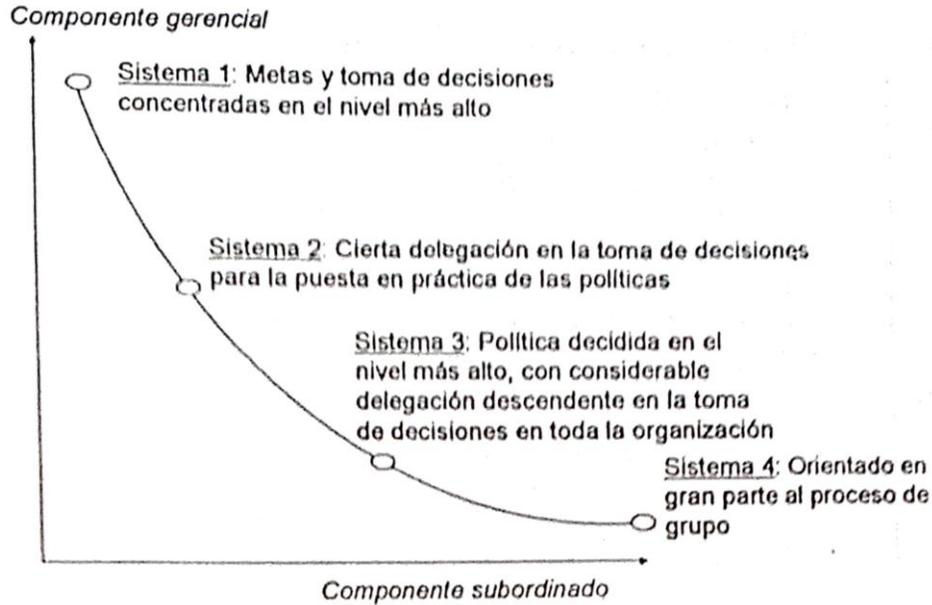




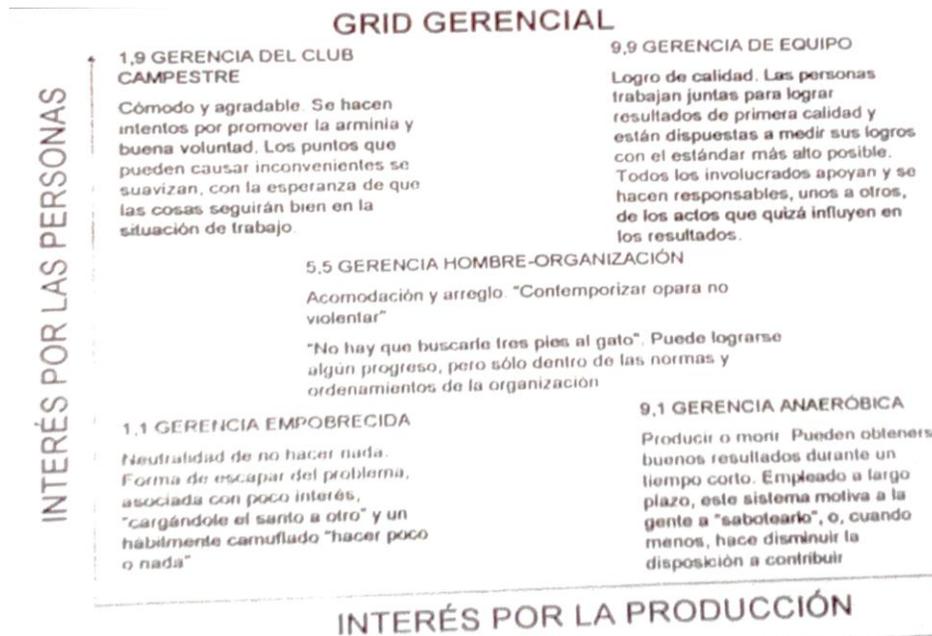
Planificación de sistemas abiertos (PSA)

- Permite compartir recursos, una función imprescindible en las instituciones con limitaciones presupuestarias
- La vinculación entre la institución y las estrategias técnicas permite una mejor toma de decisiones, al Identificar claramente temas empresariales claves y demostrar las vinculaciones entre la estrategia empresarial y la estrategia de incorporación de tecnología.
- Un conjunto definido de estándares permite a los usuarios reunir los módulos necesarios más rápidamente y aprovechar las oportunidades del mercado conforme van surgiendo.
- Ofrece respaldo para el acceso transparente de usuarios a los recursos del sistema (conexión única y seguridad, por ejemplo).
- Los servicios comunes (elementos fundamentales reutilizables) pueden ayudar a reducir los costos futuros de mantenimiento.
- Puede simplificar la administración de sistemas y reducir los costos mediante el uso de servicios de distribución y comunicación comunes.
- El acceso transparente a los recursos ayuda a los desarrolladores de aplicaciones a implantar soluciones nuevas.

- El uso de una arquitectura técnica contribuye a eliminar problemas potenciales de integración de tecnología en el futuro.
- Una arquitectura técnica define claramente las tecnologías para la organización las cuales permiten el desarrollo de capacidad en áreas específicas.



SISTEMAS 1-4 DE LIKERT



Equipos y trabajo en equipo

Equipos:

- Bloques de construcción de organizaciones
- Administran la cultura, procesos, sistemas y relaciones
- Orientan conductas individuales de sus miembros
- Facilitan tareas complejas de difícil ejecución individual
- Crean sinergia entre las competencias de sus integrantes
- Nutren la naturaleza humana: reconocimiento, respeto.

Trabajo en equipos:

- Reportan a un liderazgo compartido (transformacional)
- Interdependencia en el desempeño de tareas
- Tareas y roles claros
- Comprensión común de tareas organizacionales
- Comunicación asertiva con elevada participación de sus miembros
- Decisiones tomadas bajo consenso
- Desacuerdos centrados en ideas y métodos
- Autoevaluación

Investigación - acción

- Investigación con un propósito: guiar acciones presentes y futuras
- Modelo de naturaleza normativa
- Metas y objetivos de importancia central
- Se solucionan los problemas
- Se incrementa el conocimiento en ciencias de la conducta
- Se incrementa la comprensión entre científicos y legos

Método:

- Identificación de un problema
- Formulación de predicciones (hipótesis) que implica meta (respecto a situación total), y forma de llegar a la misma,
- Registro sistemático de acciones emprendidas
- Inferencia de evidencia acumulada en relación con la meta
- Continua repetición de pruebas de generalizaciones **en situaciones de acción (planificar, hacer, verificar y actuar).**

Administración del D.O.

Diagnóstico:

- Matriz DOFA
- Identificación de problemas básicos y secundarios
- Participación de grupos y equipos de trabajo
- Identificación de sistemas formales e informales

Retroalimentación:

- Proporcionar y manejar retroinformación en forma útil, no destructiva
- Entrenamiento requerido para la retroinformación
- Atención a opciones para la retroalimentación
- Intercambios personales
- Producción de subunidades
- Resultados de encuestas de actitudes en la organización
- Dinámicas grupales supervisadas
- Evaluaciones de crecimiento grupal

Administración del D.O.

Planificación del cambio:

Investigación-acción: aplicación del método científico de indagación de los hechos y experimentación, a los problemas prácticos que requieren soluciones de acción e implican colaboración y cooperación de científicos, practicantes y legos.

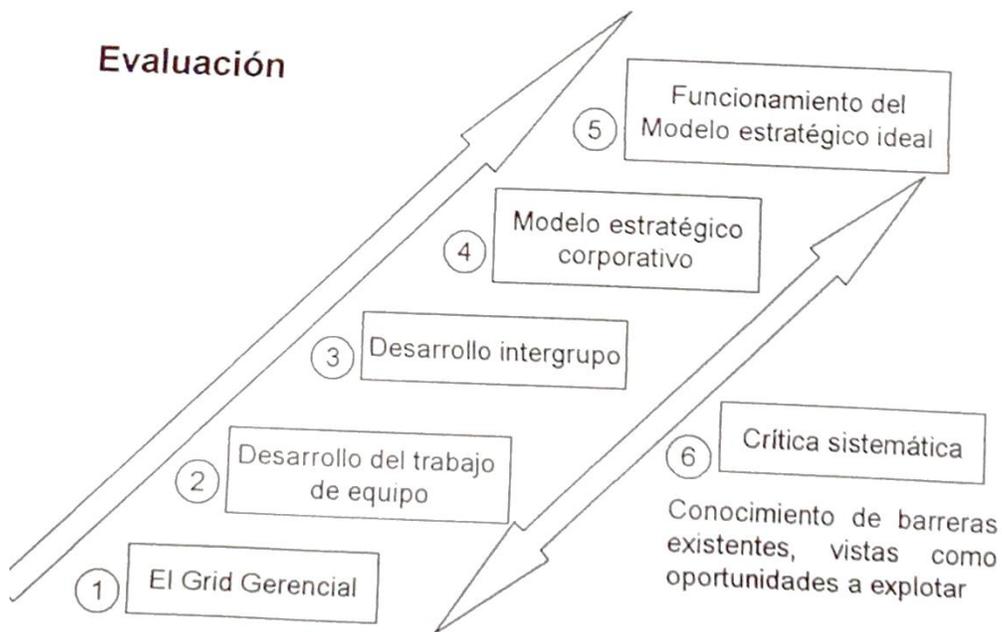
Intervención:

- Actividades planificadas entre clientes y consultores
- Unidades seleccionadas se dedican a tareas asociadas al mejoramiento organizacional.
- Se combinan los diagnósticos y las metas establecidas por el sistema cliente.
- **Preguntas:**
 - ¿Qué tratamos de lograr?
 - ¿Qué actividades / intervenciones ayudarán a llegar allí?
 - ¿Cuáles son la oportunidad y secuencia apropiada de las intervenciones?
 - ¿Qué aprendizaje se ha obtenido en el proceso?
 -

Intervenciones de:

- *Discrepancia:* Atrae la atención a una contradicción en la acción o actitudes
- *Teoría:* Se usan conocimientos de la ciencia de la conducta para explicar la conducta actual
- *Procesal:* Crítica de la forma en la que se hace algo, para determinar si se usan los mejores métodos.

- *Relación*: Se enfoca en relaciones interpersonales, permite aflorar problemas para su eventual solución.
- *Experimentación*: Se someten a prueba dos planes de acción diferentes, antes de su consideración final.
- *Dilema*: uso de un dilema real o ficticio para obligar al cuidadoso examen de elecciones involucradas e hipótesis que las sustentan.
- *Perspectiva*: Desvía la atención de acciones inmediatas, hacia contextos, acontecimientos, objetivos futuros, para evaluar "si las acciones aún están dirigidas al objetivo primario".
- *Estructura de la Organización*: Evalúa las causas estructurales de la ineffectividad de la misma.
- *Cultural*: Examina la trama de la cultura de la Organización, en un enfoque directo y concreto.





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación
Publicaciones – Biblioteca

Artículo: “El Futuro de la Gestión de Recursos Humanos”.

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Samirna Rivera Vera

Pasaporte Nº **AR902154**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net

EL FUTURO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El fenómeno de la globalización, el cambio, la tecnología, los sistemas de información y otros con igual importancia, implica cambios y nuevas maneras de hacer los negocios, que nos sitúan en un contexto futurista, y quizás parezca muy enfático afirmar que el futuro de lo que hoy conocemos como Gestión de Recursos Humanos es el reto más relevante al que se enfrentarán las organizaciones en las venideras décadas de éste siglo. Entre tanto, las nuevas formas económicas, que aparecen y se desarrollan con nuevos modelos de trabajo organizacionales, sociales y familiares transforman la relación con el mundo laboral.

En el futuro organizacional el éxito dependerá de la visión de futuro, de la capacidad de soñar y si este valor que no se toca con los sentidos logra aflorar y desarrollarse en tiempos de crisis de una forma más adecuada.

El éxito en tiempos de crisis como la Venezuela que estamos viviendo depende de cómo las organizaciones se adaptan al entorno y más allá de eso, de que realicen proceso de supervivencia a corto plazo más cualitativos que cuantitativos que dejen espacio para enfocar la vista en el futuro.

Ese soñar se traduce en la gente, la cultura, los valores, el clima, la confianza, el compromiso, la creatividad, la inventiva, en pocas palabras en intangibles humanos. Pero la capacidad para crear el futuro está en la gente ya que éstos quienes lo crean, el capital intelectual, la capacidad de aprender, la velocidad en la toma de decisiones, la cultura organizacional, el arraigo histórico, conceptos abstractos pero cada día más prácticos y cotidianos.

Lo que sí es claro es que las empresas que se salvan de las crisis son las que han respetado a su gente, sus méritos, las que poseen buena comunicación, transparencia, y las que creyendo en sí mismas y en su gente actúan en forma creativa, inventando sistemas flexibles, viendo el futuro y el largo plazo.

Es preciso que para vivir este proceso hacen falta algunos factores como: aprender de experiencias pasadas, ser congruente entre lo que se dice y lo que se hace y respetar la cultura y los valores organizacionales, entre otros. Asimismo, debemos aprender a aprender como punto de discusión para un futuro seguro: cuando se aprende de la experiencia se crea un futuro que es capaz de crear, es sobrevivir sin afectar el capital humano y es que más importante que sobrevivir es saber cómo sobrevivir.

Según Carlos Alves, consultor empresarial de la función de Recursos Humanos, asesor de proyectos de sistemas de información de personal, planificador de estrategias de negocio y gerentes de Recursos Humanos en empresas venezolanas, la tendencia futura de la gestión del capital humano comprende los siguientes factores esquematizados:

El área que hoy denominamos Gerencia o Gestión de Recursos Humanos ha evolucionado, en las últimas dos décadas y en donde se cuestiona abiertamente tanto el término, como su contenido teórico, por aquello de que los humanos no son recursos de las empresas, sino más bien, que las empresas son recursos de los humanos y por la discusión, si su evolución conceptual sólo refuerza el contexto empresarial más probable es que evolucione en los próximos años hacia la sí es indudable es que se observa jugando un rol más activo, definitivamente agregando verdadero valor a la estrategia de la organización.

Cuando se hace referencia a talento, conocimiento e innovación se habla de las características del ser humano, y si nos referimos a las consecuencias de la llamada nueva economía: incertidumbre, estrés, reestructuraciones, fusiones, desempleo y nuevas fortunas de trabajo, estos factores están generando impactantes consecuencias en el ser humano, en la sociedad y, por ende, de las empresas.

Si se habla de organizaciones de la era de la innovación y el trabajar del conocimiento que da claro dónde está el propietario del activo claro. Es posible diseñar y gerenciar organizaciones de esta era con gente que realmente piense y actúe como socio, con mentalidad y espíritu empresarial. Esto requiere entre otras cosas la aplicación de estrategias para la acción gerencial tales como:

BENCHMARKING: Evaluación comparativa que establece un punto de referencia a partir del cual se comparan de manera sistemática, los productos, servicios y métodos de una empresa con sus competidores.

COACHING: Consiste en la orientación que un profesional externo (coach) da a un directivo para mejorar en sus habilidades, es decir, hacerlo mucho más eficaz en su desempeño.

COUNSELING: Esta metodología está dirigida al desarrollo profesional, y siempre está asociada a un momento de reflexión sobre el perfil que irá a generar un plan de desarrollo o una decisión.

DOWNSIZING: Tendencia a hacer las compañías más pequeñas y eficientes, reduciendo personal y equipo, es la primera etapa PATRA la implementación del outsourcing

LEARNING ORGANIZATION: son una serie de acciones organizativas de tipo sociológico psicológico y tecnológico que provoca un aprendizaje rápido y duradero de todas las personas en la empresa.

MOBBING: Síndrome de acoso institucional o acoso grupal, se perciben situaciones grupales en la que un sujeto es sometido a persecución agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenecen con la complicidad del resto.

BRAINSTORMING: Tormenta de ideas. Técnica creativa de obtención de información sobre un tema que el grupo desconoce, en él los participantes vierten lo primero que pasa por su cabeza.

OUTSOURCING: Externalización de Modalidad de contratación en la que una organización exterioriza determinadas actividades de la empresa susceptible de funcionar independiente, con el objetivo de reducir costos y mejorar servicios.

PERFORMANCE: Proceso continuo y estructurado de revisión del desempeño del inducido por su supervisor para identificar los puntos fuertes y oportunidades y diseñar los objetivos para el próximo período de evaluación.

STOCK OPTIONS: Plan de incentivo ofrecido a los empleados cuya concesión se hace efectiva de diversas formas: emisión de acciones a precio inferior al del mercado, acciones gratuitas, emisión especial de acciones a precios del mercado, apoyo financiero para la adquisición de acciones.

OUTPLACEMENT: Recolocación o reubicación de parte del personal de la organización en otras empresas de acuerdo con su perfil profesional o plan de carreras.

RECRUITMENT: Reclutamiento, Conjunto de procedimientos que se utilizan con la finalidad de buscar candidatos potenciales con el fin de cubrir una oferta de trabajo.

TEAM BUILDING: Se puede traducir como haciendo equipo o cohesión de equipo, ya que se trata de una serie de actividades dirigidas a conseguir que un grupo peregrino de personas se convierta en un grupo eficiente y eficaz.

TQM: TOTAL QUALITY MANAGEMENT: Siglas correspondientes en inglés al concepto de gestión de calidad total entendido como un proceso de implantación de la calidad en el que está implicada toda la organización

MENTORING: Proceso de mejora, guiado, flexible y con apoyo continuo que logra el desarrollo a largo plazo del participante, capacitándole en la comprensión de temas personales y organizativos que pueden afectar el desempeño y su función actual y a futuro.

OUTDOOR TRAINING: Formación al aire libre donde el aprendizaje se basa en vivir experiencias dirigidas en situaciones y entornos no habituales, con el fin de llegar al conocimiento de las propias fortalezas y debilidades.

PNI: Programación Neurolingüística, se puede definir como un manual de instrucciones para el cerebro, nos enseña los patrones de funcionamiento para nuestra meta y como usarla eficazmente. Permite la comprensión y modificación de la conducta humana en cualquier contexto especialmente en tiempos de crisis de nuevas prácticas, útil y eficaz.

EMPOWERMENT: es donde los beneficios óptimos de la tecnología de la información son alcanzados. Los miembros, equipos de trabajo y la organización, tendrán completo acceso y uso de información crítica, poseerán la tecnología, habilidades, responsabilidad y autoridad para utilizar la información y llevar a cabo el negocio de la organización.

LA ORATORIA: Es el arte de hablar elocuentemente de persuadir y mover el ánimo mediante la palabra.

EL COUNSELING: Es una disciplina que actúa en el campo de la promoción del bienestar y el desarrollo humano, a través de una cosmovisión humanística y existencial del ser humano.

BALANCED SCORECARD (BSC): Balance Estratégico de la Empresa: Cuadro de Mando Integral o, un sistema que mide la performance o el rendimiento de cada persona en la organización. Busca determinar los logros mensurables y concretos de cada uno, lo que indudablemente es crítico en una organización que no tenga entrenado adecuadamente a su cuadro de personal.

ELASSESSMENT CENITR: Consiste en una evaluación del comportamiento, basada en múltiples observaciones a partir de actividades de simulación especialmente desarrolladas.

CÓDIGO DE ETICA: Se define como un instrumento para la ejecución de la misión y visión, que orienta las acciones y explica la postura social a todos los que tienen algún vínculo o con la empresa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: se entiende como una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas influencia de las empresas (Baltasar Caravedo).

El presente momento que vivimos seguiremos respirando aires de transformación que impactará decisivamente las áreas de Recursos Humanos y por supuesto en los cambios paradigmáticos, Las empresas deberán tener contacto con sus competidoras, consultores y estudiosos, a fin de diagnosticar y evaluar constantemente las nuevas demandas del entorno, modificar sus estrategias y orientación del negocio en general. Las empresas venezolanas, pueden y deben estar paradas para la optimización y competitividad de la función del Capital Humano, para así poder proyectar las acciones de hoy en un futuro en las perspectivas del mañana. Para esto es primordial combinar los temas clásicos sobre clima, desarrollo organizacional y los básicos ya trabajados sobre captación, empleo fuerza de trabajo, con otros derivados o no de ciencias y técnicas auxiliares, que permitan un nuevo profesional de la función que nos lleven a reinención y la ingeniería de la función.

Asimismo, los gerentes de las empresas venezolanas deben liderar conjuntamente sus ejecutivos de la función humana, las estrategias múltiples para permitir a sus compañías ganar el nuevo juego que cambiará radicalmente las reglas de los negocios. La habilidad estará enfocada a permitir al ejecutivo de la gente, la adopción de una cultura global, efectuando el diagnóstico organizacional para ayudar a la empresa a ser exitosa y asegurando que la función del capital humano está jugando el nuevo papel de acuerdo a las nuevas reglas que impone el entorno. Reglas además establecidas por las capacidades de las empresas: factores claves de la cultura, patrimonio o marca, cliente, enfoque mental compartido y procesos.



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

Artículo: “¿Por qué es Importante la Administración de los Recursos Humanos?”.

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014

Presentado por:

Yonar Rafael Sierra Borrero

Pasaporte Nº **AR512013**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 227555. Email: uniedpa@cwpanama.net

¿POR QUE ES IMPORTANTE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS?

Lo es para todos los gerentes, para todas las áreas. Es importante conocer las herramientas de recursos humanos porque **NO ES BUENO:**

- Tomar a la persona equivocada;
- Tener alta rotación de personal o personal insatisfecho;
- Que la gente no esté comprometida;
- Que los empleados piensen que su salario es injusto;
- Que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel.

Para evitar estos inconvenientes, los gerentes de todas las áreas deben tener buenas herramientas y preocuparse de la calidad de vida de los trabajadores.

Las nuevas tendencias afectan al personal

Si bien no hay tendencias totalmente nuevas, el mundo va hacia una dirección en materia de calidad de vida que afecta las políticas de recursos humanos. Como contraparte, el mundo se encuentra al inicio del nuevo milenio con alto desempleo en muchos países occidentales, personas sin hogar y por debajo del nivel de supervivencia. Parece una paradoja que, por un lado, el trabajo humano requiera de un mejor entorno laboral y por otro, muchos miles de seres humanos no tengan trabajo ni sustento.

Algunos factores a considerar para una buena calidad de vida en el trabajo

- Un trabajo digno
- Condiciones de trabajo seguras e higiénicas
- Pagos y prestaciones adecuadas
- Seguridad en el puesto
- Supervisión competente
- Oportunidades de aprender y crecer en el trabajo
- Clima laboral positivo

Factores adicionales a tener en cuenta

- La fuerza de trabajo está integrada por nuevos oferentes: mujeres y jóvenes.
- El desplazamiento de la demanda a los servicios cambia los perfiles requeridos.
- La tecnología influye notablemente, desde permitir el trabajo a distancia hasta cambiar los requerimientos del personal. Cambia además el enfoque del trabajo.
- Las fábricas pueden ser manejadas por un ingeniero y un computador.
- La competencia se traslada a la mano de obra.

CONCEPTO DE LÍNEA DE STAFF EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

De un modo simple se puede definir como línea aquella área o sector que tiene a su cargo las tareas fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la organización, como pueden ser las áreas de producción o de ventas.

En cambio, son consideradas staff

Aquellas otras que realizan tareas que, si bien son necesarias para un buen logro de los objetivos centrales, no son imprescindibles o **pueden ser externalizadas**, por ejemplo, el procesamiento de la información.

En relación con nuestro tema ¿La Gerencia de Recursos Humanos, es staff o línea?

Una respuesta correcta es que Recursos Humanos línea dentro de su área respecto del propio equipo y es staff respecto de las otras gerencias de la empresa. A su vez, todos los gerentes de línea son gerentes de Recursos Humanos, porque también seleccionan, entrenan, evalúan y desarrollan a su personal.

UBICACIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



El primer elemento que nos dirá como piensa una organización sobre sus propios recursos humanos, es la ubicación que tiene esta área en su estructura. Si tiene un "jefe de personal" que reporta al gerente administrativo, esto significa que la empresa solo se ocupa de liquidar los sueldos de sus empleados y otros temas de índole administrativo.

Si por el contrario tiene un área con un gerente del mismo nivel que el comercial, el industrial o el de operaciones, que reporta al gerente general, nos encontramos con una organización que valora y cuida sus recursos humanos.

ASPECTOS DE LÍNEA Y DE STAFF EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



El gerente de Recursos Humanos está autorizado para supervisar el trabajo de sus subordinados y es responsable del cumplimiento de los objetivos de la organización.

El gerente de Recursos Humanos asiste y asesora a los gerentes de línea.

Desde este punto de Vista, el área de Recursos Humanos es en un sentido línea y en el otro *staff*. A su vez todos los demás gerentes de una empresa pertenecen de alguna manera a Recursos Humanos, porque deben seleccionar a su gente, entrenarla: capacitarla y evaluarla.

En síntesis:

Recursos Humanos es línea dentro de su área —en relación con su propio equipo de gente- y es staff respecto de las otras gerencias de la empresa.

En el esquema siguiente se muestran las principales funciones de cada una de las áreas.

| PRINCIPALES FUNCIONES POR ÁREA DE RECURSOS HUMANOS | | | | |
|--|--|--|---|---|
| RELACIONES INDUSTRIALES | CAPACITACION Y DESARROLLO | EMPLEOS | COMPENSACIONES | ADMINISTRACIÓN |
| Cuidado de la relación con los gremios. | Capacitación; Entrenamiento; Planes de carrera; Planes de sucesión, Estudios | Atracción; Selección; Incorporación e inducción de personas. | Revisiones de salarios; políticas de beneficios; Encuestas salariales para comparar con el mercado. | Aspectos administrativos en general; Liquidación de haberes; control de ausentismos, etc. |

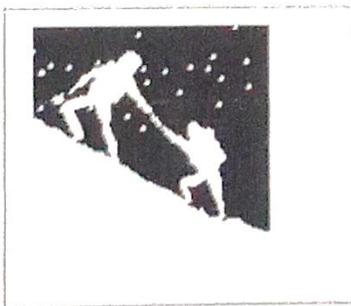
Este organigrama no representa novedad para las generaciones jóvenes que hoy trabajan en grandes empresas o multinacionales, pero para las personas mayores que vivieron otra realidad laboral o trabajan en empresas más pequeñas si es novedoso. Aún quedan empresas con oficinas de personal donde solamente se liquidan sueldos, y en el mejor de los casos, se llevan los legajos del personal más o menos actualizados.

En una empresa pequeña puede que no se justifique una organización del área como la del cuadro, pero si es muy importante que exista por lo menos una persona entrenada en los modernos conceptos del manejo de los recursos humanos y cuyo nivel de reporte sea la máxima conducción de la organización.

Jean Fombonne, autor francés, sitúa sobre fines de los años setenta algunos hitos importantes. Desde el mayo francés de 1968, cuando se plantearon nuevas prácticas de lucha laboral comenzaron a verse anuncios solicitando responsables de la función de personal, ubicando a esta tarea en un nivel superior al que ocupaba hasta entonces.

No estaban, de todos modos, muy claras ni sus funciones ni su nivel recién después de los 80 se comienza a hablar de los recursos humanos estratégicos.

Nuevos conceptos ocupan a los directivos de las empresas: la turbulencia de los mercados internacionales y otras variables derivan en cambios necesarios en las políticas, entre ellas la movilidad de las personas.



“La modalidad profesional, particularmente, es indispensable ya que las calificaciones tradicionales son devaluadas por las nuevas tecnologías, sobre todo por la electrónica y la informática que evolucionan a velocidad vertiginosa.”

Las calificaciones ya no son solo el fruto de una escolaridad y de un diploma, sino que se complementan, entre otros factores, con la práctica del trabajo en equipo.

Además del análisis de estos autores, si observamos a Argentina, por ejemplo, fue también en la década del sesenta cuando comenzó el cambio. En la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, se creó la carrera, Licenciatura en Administración, que incluía la materia Administración de personal.

En ese tiempo escasas empresas tenían una gerencia de Personal; no era usual aun la expresión recursos humanos; lo habitual era que existiera un departamento de personal a cargo de un empleado de mucha experiencia, con conocimiento de leyes laborales y sin estudios universitarios.

Ese era el perfil más común de las personas que manejaban el área en ese entonces. Cuando comenzaron los conflictos gremiales de la década de los setenta, esta figura cambió a la de hombres que tuvieran una fluida relación con los sindicatos. El perfil preferido del encargado de personal cambió entonces hacia un hombre, generalmente abogado y muy buen negociador.

A partir de los ochenta comienza a tomarse conciencia de la necesidad de otro manejo del área y toma primacía el desarrollo de los recursos humanos. La historia argentina se

relaciona con la historia de los demás países latinoamericanos con similares problemas políticos, y con la de otros países del mundo o partir de la globalización de la economía.

En síntesis, la evolución del área de Recursos Humanos va, desde la oficina de personal que liquida sueldos y controla las licencias hasta la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos como la concebimos en la actualidad.

POLITICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

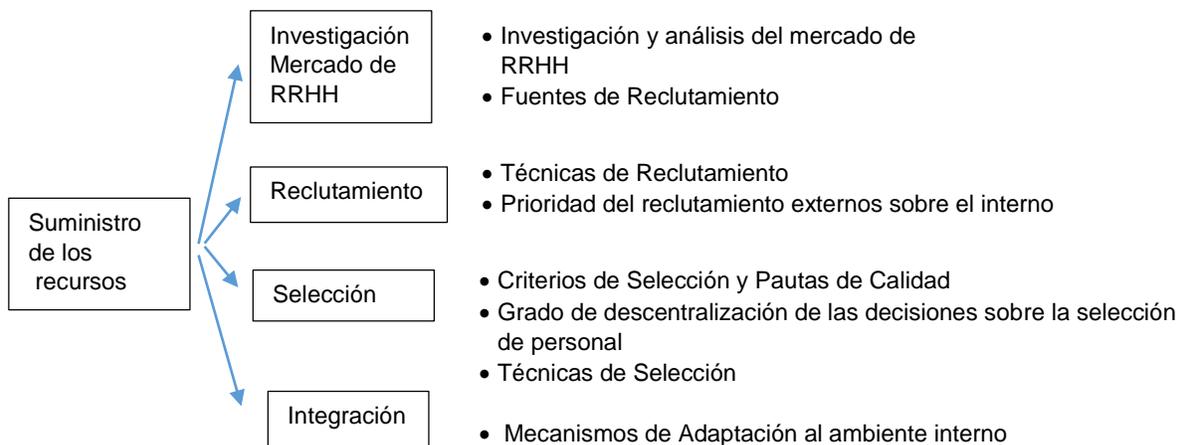
Las políticas son consecuencia de la racionalidad, la filosofía y la cultura organizacional. Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Constituyen orientación administrativa, para impedir que los empleados desempeñen funciones que no desean o pongan en peligro el éxito de funciones específicas.

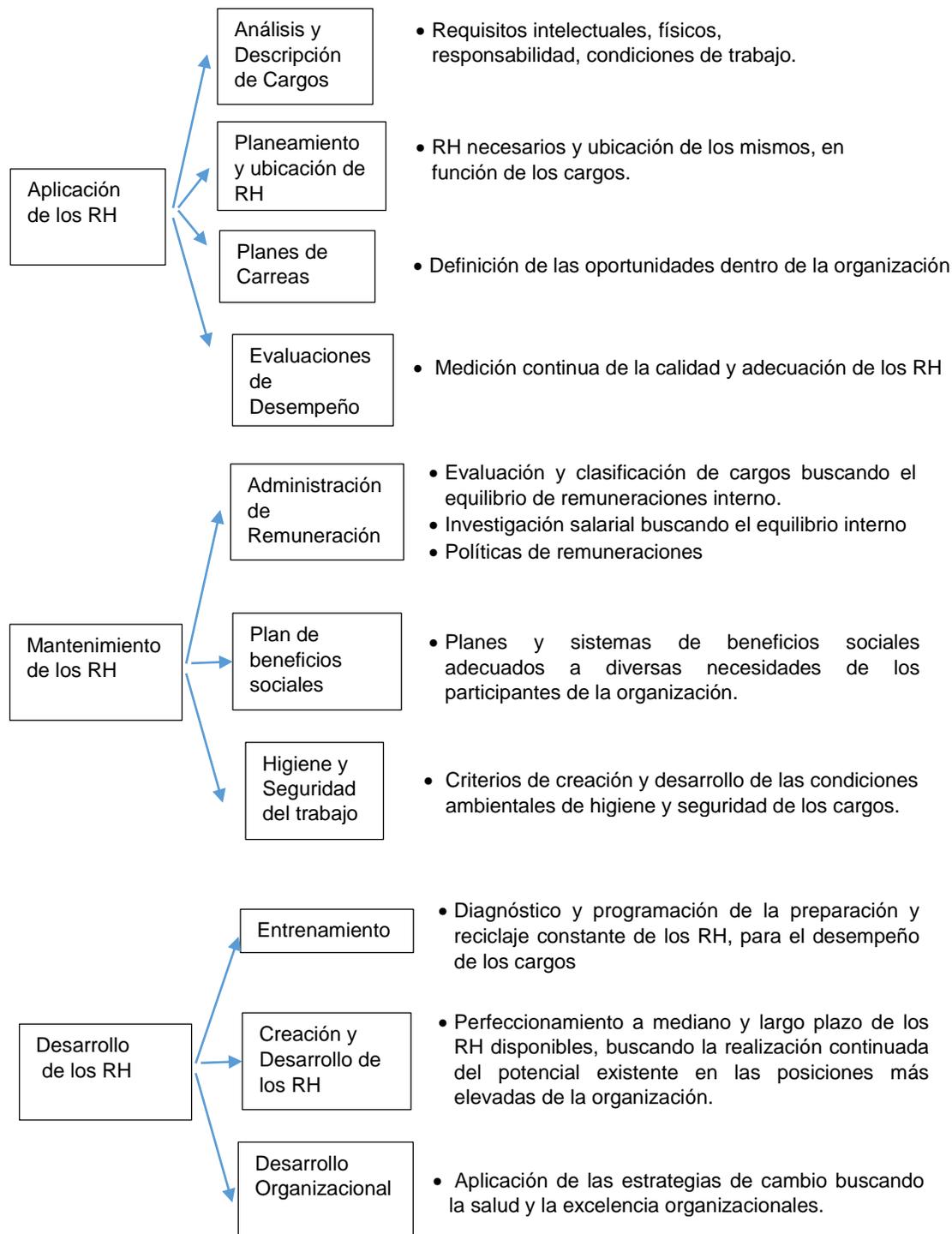
Las políticas son guías para la acción y sirven para dar respuestas a las interrogantes o problemas que se pueden presentar con frecuencia y que obligan a que los subordinados acudan sin necesidad ante los supervisores para que estos les solucionen cada caso.

LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Se refieren a la manera como las organizaciones aspiran a trabajar con sus miembros para alcanzar por intermedio de ellos los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logra sus objetivos individuales.

PRINCIPALES POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS





Estas varían enormemente según la organización

Cada organización pone en práctica la política de recursos humanos que más convenga a su filosofía y a sus necesidades. En rigor, una política de recursos humanos debe abarcar lo que la organización pretenda en los aspectos siguientes:

a) Políticas de provisión de recursos humanos

- ✓ Donde reclutar (fuentes externas o internas). como y en qué condiciones reclutar (técnicas de reclutamiento preferidas por la organización) los recursos humanos que la organización requiera
- ✓ Criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión en cuanto se refiera a las aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, teniendo en cuenta el universo de cargos de la organización.
- ✓ Como integrar con rapidez y eficacia los nuevos miembros en el ambiente interno de la organización

b) Políticas de aplicación de recursos humanos

- ✓ Como determinar los requisitos básicos de la fuerza laboral (requisitos Intelectuales, físicos, etc.) para el desempeño de las tareas y funciones del conjunto de cargos de la organización.
- ✓ Criterios de planeación, distribución y traslado interno de recursos humanos, que consideren la posición inicial y el plan de carrera, y definan las alternativas de posibles oportunidades futuras dentro de la organización
- ✓ Criterios de evaluación de la calidad y la adecuación de los recursos humanos mediante evaluación de desempeño.

c) Políticas de mantenimiento de recursos humanos

- ✓ Criterios de remuneración directa de los empleados, que tengan en cuenta la evaluación del cargo y los salarios en el mercado de trabajo, y la posición de la organización frente a esas dos variables.
- ✓ Criterios de remuneración indirecta de los empleados, que tengan en cuenta los programas de beneficios sociales más adecuados a las necesidades existentes en los cargos de la organización y que consideren la posición de la organización frente a las prácticas del mercado laboral.
- ✓ Como mantener motivada la fuerza laboral, con la moral en alto, participativa y productiva dentro del clima organizacional adecuado.
- ✓ Criterios de higiene y seguridad relativos a las condiciones físicas, ambientales en que se desempeñan las tareas y funciones del conjunto de cargos de la organización.
- ✓ Buenas relaciones con sindicatos y representantes del personal.

d) Políticas de desarrollo de recursos humanos

- ✓ Criterios de diagnósticos y programación de preparación y rotación constante de la fuerza laboral para el desempeño de las tareas y funciones dentro de la organización
- ✓ Criterios de desarrollo de recursos humanos a mediano y largo plazo, revisando el desarrollo continuo del potencial humanos en posiciones gradualmente elevadas en la organización
- ✓ Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la buena marcha y la excelencia organizacional mediante el cambio de comportamiento de los miembros.

e) Políticas de control de recursos humanos

- ✓ Como mantener una base de datos capaz de suministrar la información necesaria para realizar los análisis cuantitativos y cualitativo de la fuerza laboral disponible en la organización.
- ✓ Criterios para mantener auditoria permanente a la aplicación y la adecuación de las políticas y los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización.

Las políticas establecen el código de valores éticos de la organización, que rigen las relaciones con los empleados, accionistas, clientes, proveedores, etc. A partir de las políticas, pueden definirse los procedimientos que se implantaran, los cuales son caminos de acción predeterminados para orientar el desempeño de las operaciones y actividades, teniendo en cuenta los objetivos de la organización.



Los procedimientos constituyen una especie de plan permanente para orientar a las personas en la ejecución de sus tareas en la organización

Básicamente, **guían a las personas hacia la consecución de los objetivos**, buscan dar coherencia a la realización de las actividades y garantizan un trato equitativo a todos los miembros y un tratamiento uniforme a todas las situaciones.

Si una empresa tiene un área de Recursos Humanos, las políticas estarán fijadas y la función del área será su revisión, presentando a la gerencia general de la empresa sus propuestas de cambio cuando sea necesario.

Pero muchas otras compañías —aquellas que, como mencionamos, **solo tienen un área de Personal— no tendrán políticas ni procedimientos;** además muchos titulares de empresas consideran que las políticas dentro de una compañía son un signo de límites y burocracia, y tiende a tratarlas u observarlas como si fueran un problema.

Según estudios en esta área. algunos ejemplos de las principales políticas a definir en el marco de la globalización mundial son:

Manual del empleado (Reglamento interno) Este manual con un lenguaje simple y conciso el comportamiento que se acepte o no en la compañía.

Oportunidades equitativas. Cuando contrata y promociona personal necesita asegurarse de que usted es un empleador que brinda las mismas oportunidades a las mujeres, personas de todas las edades y de todas las religiones, etc.

Vestimenta. La vestimenta cada vez es más informal, no obstante, cada organización fija las reglas. Algunas empresas están permitiendo que los días viernes se utilice ropa informal, siempre que ese día no haya un evento importante o reunión fuera de la empresa.

Llamadas Evite establecer políticas respecto al uso personal del teléfono. Si tuviese entre sus filas a un empleado desleal, debe observarlo desde todos los ángulos y no solamente respecto del uso del teléfono.

Romances. Es imposible evitar que las personas que trabajan juntas tengan citas. Es más eficiente fijar políticas respecto de vínculos familiares.

Fumar. Establezca una política clara sobre prohibición o no de fumar. Debe informar a los nuevos empleados sobre su decisión.

Préstamos a empleados. Establezca un límite en la suma que se encuentra dispuesto a prestar a cualquier empleado, para los anticipos de sueldos u otros préstamos de más largo plazo.

PERFIL Y FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR DE PERSONAL

El administrador de personal desarrolla una labor que involucra múltiples actividades interdependientes. Esto es, que actúa en torno un sistema integrador, que busca alcanzar **objetivos sociales, corporativos, funcionales y personales** mediante la interacción con un entorno cambiante.

Desarrolla unas funciones básicas colación al personal, que comprenden.

- a) La preparación y selección

- b) Desarrollo y evaluación
- c) Compensación y protección
- d) Relación con el personal y evaluación.

Todo esto, ligado a unos factores que constituyen la base del diseño de las estrategias de la Empresa hacia un mercado cada vez más competitivo (factores históricos, externos, organizativos, profesionales, internacionales).

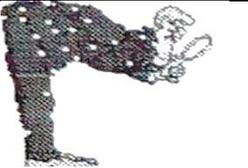
El **administrador de personal** propende por lograr el **mejoramiento de las organizaciones** haciéndolas más eficientes y eficaces, interactuando con factores internos y externos que hacen de su actividad una labor completa que compromete todas las áreas de la Empresa. Para ello, el administrador de personal, debe determinar las áreas claves en cada nivel gerencial y trabajar con cada una de dentro de un marco de responsabilidad claramente definidas.

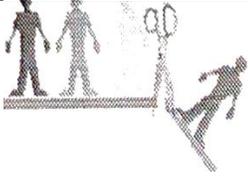
FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR DE PERSONAL

FUNCIÓN DE EMPLEO

Su objetivo principal es lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo a una planeación de recursos humanos.

SUBFUNCIONES:

| | |
|---|---|
| <p>1) Reclutamiento Buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presentan.</p> |  |
| <p>2) Selección Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir cuáles tienen el mayor potencial para el desempeño de un puesto.</p> |  |
| <p>3) Inducción Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización y viceversa.</p> |  |

| | |
|---|---|
| <p>4) Integración Asignar a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus características. Buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan una mejor posición para su desarrollo, el de la organización y el de la colectividad.</p> |  |
| <p>5) Vencimiento de contratos de trabajo Llegado el caso de contratos de trabajo, esto deberá hacerse en la forma más conveniente tanto para la organización como para el trabajador, de acuerdo a la ley.</p> |  |

FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN A SALARIOS

Lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo a cada puesto.

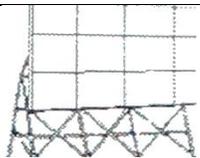
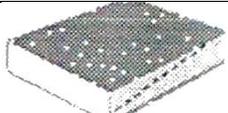
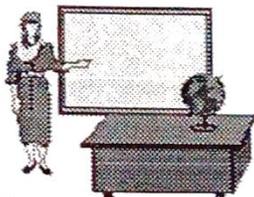
SUBFUNCIONES:

| | |
|--|---|
| <p>1.- Asignación de funciones Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto claro y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.</p> |  |
| <p>2.- Determinación de salarios Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos con relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.</p> |  |
| <p>3.- Calificación de méritos Evaluar, mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto.</p> |  |
| <p>4.- Incentivos y premios Proveer incentivos monetarios a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.</p> |  |

| | |
|---|---|
| <p>5- Control de asistencia Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justo tanto para los empleados como para organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.</p> |  |
|---|---|

RELACIONES INTERNAS

Lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los Intereses de ambas partes.

| | |
|---|---|
| <p>1.- Comunicación Proveer los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la organización.</p> |  |
| <p>2.- Contratación colectiva Llegar a acuerdos con organizaciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses de los trabajadores y de la organización.</p> |  |
| <p>3.- Disciplina Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.</p> |  |
| <p>4.- Motivación del personal Desarrollar formas de mejorar las actividades del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales y la calidad de personal.</p> |  |
| <p>5.- Desarrollo del personal Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin que logren satisfacer tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.</p> |  |
| <p>6.- Entrenamiento Dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la organización.</p> |  |

SERVICIOS AL PERSONAL

Satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en la organización y tratar de ayudarles en problemas relacionados a su seguridad y bienestar profesional.

| | |
|---|--|
| <p>1.- Actividades de esparcimiento Estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas o instalaciones para su esparcimiento</p> |  |
| <p>2.- Seguridad Desarrollar y mantener Instalaciones y procedimientos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> |  |
| <p>3.- Protección y vigilancia Tener adecuados métodos precautorios para salvaguardar a la organización, a su personal y sus pertenencias, de robo, fuego y riesgos similares.</p> |  |



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación
Publicaciones – Biblioteca

Artículo: “Plan de Curso: Control de Calidad”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Luz Marina Álvarez Díaz

Pasaporte Nº **AQ231027**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 227555. Email: uniedpa@cwpanama.net

FUNDAMENTACIÓN

El Curso "Control de Calidad*" tiene como propósito brindarle al futuro Ingeniero Industrial un conjunto de conocimientos que te permita enfocar acedada y científicamente los problemas de calidad, así como el uso de criterios más depurados en la búsqueda de soluciones a dichos problemas.

El Control de Calidad, es una asignatura en la cual el estudiante aplicará una serie de conceptos adquiridos en el área de probabilidad y estadística, estrategias de creatividad, fundamentos normativos y metodológicos, herramientas necesarias para lograr sistemas de calidad confiables que conlleven al mejoramiento de los la reducción de costos del procesamiento y el incremento de productividad, para el logro de los bienes y servicios de óptima calidad, baluarte competitivo ahora y en el futuro nacional.

Es un curso perteneciente al ciclo profesional de la carrera, de carácter obligatorio ya que el alumno debe alcanzar la base suficiente para aplicar en el campo laboral sus conocimientos en una amplia variedad de entornos de productos y servicios. Es de carácter teórico — práctico, pues introduce al alumno en el control de la calidad, desde los fundamentos hasta conceptos más avanzados y sus aplicaciones.

Para apoyar el proceso enseñanza — aprendizajes a distancia, el estudiante utilizará el texto del mercado: Control de Calidad de Besterfield Dale, cuyo contenido facilitará el logro del objetivo general de la asignatura. Así mismo, se suministra una serie de referencias bibliográficas complementarias tas cuates podrán ser consultadas por et estudiante para ampliar o profundizar sus conocimientos.

PLAN DE EVALUACION

| | | | |
|---|---|--------------------|---|
| ASIGNATURA: CONTROL DE CALIDAD COD: 205 CRÉDITOS: 04 - LAPSO: 2007-1 SEMESTRE: VI/ ELECTIVA CARRERA: INGENIERÍA INDUSTRIAL/ INGENIERÍA DE SISTEMAS RESPONSABLE: PROF. NANCI SÁNCHEZ CORREO ELECTRÓNICO: nsanchez@ciberesquina.una.edu.ve TELÉFONO: 0212-5552369 EVALUADOR EDUCACIONAL: LIC. FREDDY HERRADAS | MODALIDAD | OBJETIVO | CONTENIDO |
| | PRIMERA INTEGRAL (DESARROLLO) TIEMPO DE PRUEBA:3 HORAS | 01, 03, 04 y 07 | MÓDULO I UNIDAD: 01, 03, 04 MÓDULO III UNIDAD: 07 |
| | SEGUNDA INTEGRAL (DESARROLLO) TIEMPO DE PRUEBA: 3 HORAS | | |
| | TRABAJO PRÁCTICO | 02, 05, 06 y 08 | MÓDULO I: UNIDAD: 02 MÓDULO II UNIDADES: 05 y 06 MÓDULO: III UNIDAD: 08 |

| M | U | O | OBJETIVOS |
|-----|---|---|--|
| I | 1 | 1 | Analizar la filosofía de la calidad en una cultura orientada hacia la productividad y competitividad en las empresas de manufactura y de servicio, destacando su importancia para las mismas. |
| | 2 | 2 | Examinar la estructura y composición de los costos de calidad de una empresa destacando la importancia de registrarlos sistemáticamente para distinguirlos de otros costos. |
| | 3 | 3 | Analizar los principios básicos de la gestión de la calidad, destacando el valor fundamental que guía el comportamiento de todos los miembros de una organización hacia esta filosofía. |
| | 4 | 4 | Estudiar las herramientas básicas para mejorar la calidad considerando su importancia para detectar defectos en los productos o servicios. |
| II | 5 | 5 | Analizar el control estadístico de procesos mediante el uso de gráficos de control para datos de variables y atributos, destacando las causas de las desviaciones de los procesos que se encuentran fuera de los límites establecidos. |
| | 6 | 6 | Presentar la importancia del muestreo para la recopilación de información representativa de un proceso, destacando su utilidad y limitaciones en el control de la calidad. |
| III | 7 | 7 | Estudiar casos relacionados con el control de calidad, aplicando la teoría de confiabilidad. |
| | 8 | 8 | Considerar la normalización en los sistemas de calidad, destacando la importancia de su aplicación en pro de alcanzar la certificación y obtener los beneficios que la misma proporciona a la organización |

ORIENTACIONES GENERALES

Eres un estudiante UNA, protagonista de tu aprendizaje, por ello estás preparado para realizar las siguientes actividades de manera eficiente y eficaz:

- Forma un grupo de estudio con algunos compañeros que vivan cerca de tu localidad.
- Elabora un cronograma de actividades con el grupo, para desarrollarlas durante el lapso académico.
- Revisa el Índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tópico a estudiar.
- Antes de leer precisa lo que quieres saber acerca del tema.
- Después de haber leído resume lo que has aprendido acerca del tema
- Registra la información revisada utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada.
- Amplia la información extraída del texto básico con el texto complementario.
- Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados.
- A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados.
- Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir.
- Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar.
- Se recomienda al estudiante la lectura detallada de cada capítulo o unidad del texto básico: Bestefield, Date H. Control
- de Calidad. Es importante para su aprendizaje, la realización de los ejercicios que se encuentran al final de los capítulos del texto indicado (se sugiere realizar ésta actividad en grupo). El texto básico se encuentra a su disposición en su respectivo Centro Local.

- Para obtener una información más amplia respecto a la asignatura consulte el Plan de Cursos Cualquier inquietud comuníquese con el asesor de su Centro Local o especialista de la asignatura.
- La evaluación de esta asignatura es por se hará con pruebas presenciales y un Trabajo Práctico, el cual debe realizar en grupo conformado por dos o tres personas como máximo. Todas las pruebas son de desarrollo. Para la elaboración del trabajo debe revisar el texto básico, las Normas ISO 9001-2000 y otras bibliografías que considere necesarias.
- El Trabajo Práctico será evaluado de forma oral y escrita. La evaluación la realizará el estudiante con dos semanas de antelación a la segunda integral en su respectivo Centro Local, y posteriormente entregará el trabajo el día previsto para la aplicación de esa prueba.
- En caso de requerir tablas para responder preguntas en las diferentes pruebas, solicítelas al Supervisor de las mismas y devuélvalas una vez utilizadas.
- Las especificaciones del Trabajo las recibirá el estudiante el día de la inscripción, adjuntas al Plan de A partir de ese momento, debe ponerse en contacto con el asesor que realizará la evaluación oral de su Trabajo Práctico, a los fines de asegurar el posible éxito en el mismo, así como la necesidad que tiene el asesor de tener con antelación a la defensa oral, pleno conocimiento de la investigación que va a evaluar.
- La evaluación de la asignatura es por objetivos, Para aprobar la misma, se requiere el logro durante el lapso del total de los objetivos. El asesor podrá establecer actividades de carácter formativo, para el mejor aprendizaje de la asignatura.

DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN DEL CURSO

Objetivo del curso: Analizar técnicas y actividades operativas que permitan de manera lógica y eficiente, el diseño de un sistema de Inspección de muestras y de control estadístico de procesos, de acuerdo a los requerimientos y especificaciones de calidad establecidas en las normas existentes.

| Objetivo | Contenido |
|--|--|
| 1. Analizar la filosofía de la calidad en una cultura orientada hacia la productividad y competitividad en las empresas de manufactura y de servicio, destacando su importancia para las mismas. | INTRODUCCION A UNA FILOSOFIA DE CALIDAD Origen y evolución de la calidad. Definición de calidad. La función de la calidad. Factores que afectan la percepción de la calidad por el cliente. Calidad en los sistemas de producción y servicio. Disciplinas de calidad y otras disciplinas. Perspectiva de la calidad: interna contra externa. Responsabilidad de la calidad. Personal del área de control de calidad. Calidad en la práctica. |
| 2. Examinar la estructura y composición de los costos de calidad de una empresa destacando la importancia de registrarlos sistemáticamente para distinguirlos de otros | ESTRUCTURA Y COMPONENTES DE LOS COSTOS DE CALIDAD Costo de baja calidad. Categorías de los costos. Relación del gran total con las medidas del negocio. Análisis de costos de |

| | |
|---|---|
| costos. | calidad. Costos de calidad ocultos. |
| 3. Analizar los principios básicos de la gestión de la calidad, destacando el valor fundamental que guía el comportamiento de todos los miembros de una organización hacia esta filosofía. | GESTION DE LA CALIDAD Principios de Gestión de la calidad. Calidad Total. Planificación de la calidad. Organización para la calidad. |
| 4. Estudiar las herramientas básicas para mejorar la calidad considerando su importancia para detectar defectos en los productos o servicios | HERRAMIENTAS BASICAS PARA MEJORAR LA CALIDAD. Diagrama de Pareto. Análisis matricial. Diagrama de Grier. Series temporales. Diagrama de causa y efecto. Formas de control. Histogramas. Gráficas de control. Diagrama de dispersión. Diagrama de flujo. |
| 5. Analizar el control estadístico de procesos mediante el uso de gráficos de control para datos de variables y atributos, destacando las causas de las desviaciones de los procesos que se encuentran fuera de los límites establecidos. | GRAFICOS DE CONTROL Métodos estadísticos útiles en el control de calidad. Causas de variación de la calidad. Identificación de los factores que afectan la calidad. Gráficos de control para datos de variables. Gráficos de control para atributos Gráficas especiales de control. Análisis de la capacidad del proceso. |
| 6. Presentar la importancia del muestreo para la recopilación de información representativa de un proceso, destacando su utilidad y limitaciones en el control de la calidad | MUESTREO La inspección y el control de caridad. Inspección 100% y el muestreo. Tipos de muestreo. Recogida de datos. Técnicas de muestreo. Riesgo del productor y consumidor. Muestreo de aceptación lote e a lote por atributos. Tipos de planes de muestreo. Curvas OC. Muestreo de aceptación por variables. Tipos de planes de muestreo. |
| 7. Estudiar casos relacionados con el control de calidad, aplicando la teoría de confiabilidad. | CONFIABILIDAD Modelo matemático. Confiabilidad y caridad. Distribución de fallos y función de confiabilidad. MTTF y tasa de fallo. Dispositivos de funcionamiento discreto. Distribuciones más usadas en confiabilidad. Confiabilidad de sistemas. |
| 8. Considerar la normalización en los sistemas de calidad, destacando la importancia de su aplicación en pro de alcanzar la certificación y obtener los beneficios que la misma proporciona a la organización. | NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD La normalización en Venezuela. Organismos encarados. Procedimientos para elaborar una nona. Origen de las ISO. Normas ISO 9000:2000, 9001: 2000 y Normas ISO Interpretación de las normas, Organismos certificados y debidamente acreditados para la certificación en el país. Selección del organismo certificador. Etapas a seguir en la certificación de un sistema de calidad Auditorias. Entrega de certificado. |

| OBJETIVO | ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES | ESTRATEGIAS DE EVALUACION |
|--|--|---|
| <p>1. Analizar la filosofía de la calidad en una cultura orientada hacia la productividad y competitividad en las empresas de manufactura y de servicio, destacando su importancia para las mismas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ensaya un ejercicio sencillo con tu grupo familiar, amigos o compañeros de trabajo: realiza una encuesta para determinar la percepción de calidad de diferentes productos o servicios (vestido, alimento, banco, universidad). Indica como los criterios de calidad varían de un cliente a otro. • Sobre la base de los resultados antes obtenidos, elabora una definición del termino calidad. Compárala con otras definiciones realizadas por tus compañeros. • Aplica técnicas creativo-participativa, en la identificación y solución de situaciones en la UNA, donde se presenten oportunidades de cambios, progreso y desarrollo, solucionando el problema con un enfoque de calidad. • Analiza con tu grupo la Cultura de calidad de la UNA y de la organización donde laboras de ser el caso. | <p>Sumativa: Este objetivo se evaluará con ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, utilizando para ello el estudio de casos donde el estudiante identifique algunas soluciones para los problemas de calidad presentes en una organización manufacturera o de servicio.</p> <p>Formativa: la evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor, y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sugiere orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| <p>2. Examinar la estructura y composición de los costos de calidad de una empresa destacando la importancia de registrarlos sistemáticamente para distinguirlos de otros costos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Busca algunos casos alusivos al tema en estudio y formula preguntas que te ayuden a la comprensión del mismo • En la organización donde laboras de ser el caso diferencia los costos de la calidad, del resto de los costos. • Clasifícalos de acuerdo a la categoría. • Descifra los elementos que aplican a tu organización. • Detalla con tu grupo, los costos de calidad encontrados. • Elaborar una lista de los elementos de los costos encontrados en tu organización. • Analiza la siguiente creencia "Calidad" alta requiere costos más altos | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará con un trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico, diferenciando las categorías y elementos de los costos de calidad y realizando el correspondiente análisis de resultados.</p> <p>Formativa: la evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sugiere orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| <p>3. Analizar los principios básicos de la Gestión de calidad, destacando el valor fundamental que guía el comportamiento de todos los miembros de una organización orientada hacia esta filosofía.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Revisa algunos casos alusivos al tema, formula algunas preguntas para comprobar la comprensión del mismo. • Analiza los 14 puntos de Deming para la administración de la calidad. • ¿Cuál es visión de la organización donde y tu laboras y tu compromiso para con ella? De ser el caso. • Considera los dos tipos de problemas que encaran las organizaciones: los actuales y los del mañana. • Establezca en ambos casos si son a largo o corto plazo y que significan. • Intercambia opiniones con tus compañeros de grupo. • Estudia los principios de Juran y Crosby • Realiza un análisis comparativo de los exponentes antes | <p>Sumativa: Este objetivo se evaluará con ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, utilizando para ello el estudio de casos donde el estudiante puede detectar el compromiso de la organización con la calidad total para lograr la satisfacción del cliente.</p> <p>Formativa: la evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sugiere orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>mencionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examina los principios de la calidad total. • Consideras que la organización donde laboras o estudias es líder en calidad. • Como cliente de la UNA te encuentras satisfecho con su capacidad de respuesta y su capacidad de cumplir con condiciones y expectativas | |
| 4. Estudiar las herramientas básicas para mejorar la calidad considerando su importancia para detectar defectos en los productos o servicios. | <ul style="list-style-type: none"> • Al tema, formula preguntas que te permitan dilucidar si entiendes el caso. • Examina cada una de las técnicas gráficas que mejoran la calidad y encuentra la aplicabilidad en la realidad de las mismas. • Discuta con su grupo los problemas de calidad existente en la UNA y en las organizaciones donde labora cada miembro del grupo do sor el caso, • Elabora diagramas de causa y efecto de problemas detectados en estas organizaciones. Determina los efectos negativos y plantea acciones para corregir las causas. • En los problemas antes detectados que considere pertinente, construye el diagrama do PARETO. • Discuta con su grupo el significado de la frase "Minoría vital y mayoría útil" • | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presénciales utilizando la resolución de ejercicios donde se apliquen las técnicas para el mejoramiento de calidad y su correspondiente análisis de resultados.</p> <p>Formativa: La evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les siguiere orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| 5. Analizar el control estadístico de procesos mediante el uso de gráficos de control para datos de variables y atributos, destacando las causas de las desviaciones de los procesos que se encuentran fuera de los límites establecidos. | <ul style="list-style-type: none"> • Elabora gráficos de control donde que se midan en una escala continua (variables) como, por ejemplo: longitud, peso, distancia, temperatura, otros. • Elabora gráficos de control para datos que no ser pueden medir, pero que si se pueden contar (atributos) y solo asume dos valores: pasa o no pasa, bueno o malo, etcétera. • Lleva los procesos estudiados en los gráficos a un estado de control estadístico, eliminando las causas especiales de variación. • Estudia la capacidad de los procesos • Calcula el coeficiente de variación. | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico, donde se realizará la construcción y el análisis de los gráficos -de control para datos de variables y atributos, para lo cual puede utilizar el software: Quality Contol Chart, que puede bajar gratuitamente de Internet.</p> <p>Formativa: La evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor, y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les siguiere orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| 6. Presentar la importancia del muestreo para la recopilación de | <ul style="list-style-type: none"> • Estudia las técnicas de muestreo en el control de la calidad. • Suponga que trabaja en un hospital de 1.000 camas y que | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico. Considerando las características de calidad a observar en el proceso</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>información representativa de un proceso, estacando su utilidad y limitaciones en el control de la calidad</p> | <p>desea determinar la actitud de cierto grupo de pacientes acerca de la calidad de la atención que han recibido en el hospital. ¿Qué factores debes tomar en cuenta para llevar a cabo el estudio? Plantea este y otros ejemplos a tus compañeros de grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercambia resultados con tus compañeros. • Examina los diferentes métodos de muestreo y sus errores. • Considera los factores a tomar en cuenta en la selección de un plan de muestreo. | <p>que se trate, para así determinar el tipo y técnica de muestreo a emplear en pro de lograr la veracidad y utilización adecuada de los datos</p> <p>.</p> <p>Formativa: La evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sigue orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| <p>7. Estudiar casos relacionados con el control de calidad, aplicando la teoría de confiabilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La confiabilidad se define como una probabilidad, esto es, un valor entre 0 y 1, ¿Qué indica una confiabilidad de 0,97? • El segundo elemento de la confiabilidad es el tiempo. Analice el siguiente caso: Un artículo que tiene confiabilidad de 0.97 para 1 ,000 horas de funcionamiento es superior o inferior a uno que tenga la misma confiabilidad, pero con 5.000 horas de su función. funcionamiento • El tercer elemento es el comportamiento funcional, iniciándose la vida del producto con la falla funcional. Distinguir los tipos de falla. Plantea y resuelve algunos ejemplos extraídos de la realidad. • Estudia la función y predicción de la confiabilidad. Resolver y discutir en grupo algunos ejercicios extraídos de la realidad alusivos a los aspectos estudiados. | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará con ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de los dos integrales presenciales, considerando la confiabilidad del producto durante su función.</p> <p>Formativa: La evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sigue orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |
| <p>8. Considerar la normalización en los sistemas de calidad, destacando la importancia de su aplicación en pro de alcanzar la certificación y obtener los beneficios que la misma proporciona a la organización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Considera los diferentes organismos que se encargan de la normalización y certificación de la calidad en el país. • Examina las cláusulas, requisitos y directrices de las normas ISO. • Visita a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Verificar en la organización donde laboras de ser el caso o en otra donde te permitan el acceso, el cumplimiento de las normas. • Distingue los diferentes procesos para la certificación de la calidad. • Realiza una crítica constructiva al mantenimiento del sistema de calidad en la organización donde laboras de ser el caso y, a la UNA. | <p>Sumativa: El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico. Considerando el cumplimiento de las normas en empresas manufactureras o de servicio.</p> <p>Formativa: La evaluación formativa se desarrollará a través de los intercambios que realice con el asesor y las discusiones, que desarrolle en grupos para focalizar las apreciaciones hacia los compañeros y sobre los propios aprendizajes. Se les sigue orientarse por la descripción de los aspectos a evaluar (21)</p> |

BIBLIOGRAFÍA

Obligatoria

Dalo H. Bestarfield (1995), Control de Calidad. PRENTICE HALL

Complementaria

Armand V, Feigenbaum. **Control de Calidad**. CECSA

Evans James. R, y Lindsay William M (2000), **La Administración y el Control de la Calidad**. IBEROAMERICANA

M Juran y KM, Gryna (2000)

Análisis y Planificación de la Calidad. McGRAW-HILL, México

Montgomery. M.C (1999)

Control estadístico de la calidad. McGraw-Hill México

Richard C. Vaughn (1987). **Control de Calidad**. Limusa.

De Consulta

Acheson J. Duncan. **Quality control and industrial statistics**. ED. IRWIN

Bertrand L. Hasen. **Control de calidad**. Ed. Hispano Europea

DUNCAN, A. J. **CONTROL DE CALIDAD Y ESTADÍSTICA**. McGraw-Hill. México

J. Hopeman. **Producción, conceptos, análisis y control**

JURÁN, J. M.; GRYNA, F. M. **Manual de Control de Calidad**. McGraw-Hill

Kaoru Ishikawa. **Qué es el control total de calidad**. Ed. Norma.

Ralph Barra. **Círculos de Calidad en Operaciones**. McGraw-Hill

Revisitas:

management today.,

Industrial Quality Control,

Quality Progress.

Control de Calidad

Direcciones WWW

www.venamcham.org (Directorio Web de Venezuela)

www.ilo.org/spanish

www.anorisonaepm.com.

www.calidad.com.

www.aiteco.com/calidad.htm

www.centrodesoluciones.com/

www.2.uiah.fi/projectshuetodi/252/1/tlii,



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

Artículo. “Estética y Lenguaje”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Martha Cecilia Buyucue Caviedes

Pasaporte Nº **AU030308**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**

Estética y lenguaje

Una de las manifestaciones más complejas de la cultura antigua es la tragedia atica. La interpretación que hiciera Friedrich Nietzsche estas obras de arte ha dado lugar a una de las líneas de reflexión interesantes de la estética contemporánea. Dos elementos forman parte esta estética: la crítica al concepto tradicional del artista como individuo y la inclusión del diálogo con lo divino a partir de la presencia ineludible tal como fuera establecido por Sófocles y Esquilo. Relacionaremos y lenguaje a partir de lo expuesto por Nietzsche en *El Nacimiento de Tragedia* (1973), nos serviremos también de algunas ideas presentes libro *Teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido* (2003) Paul Ricoeur.

En *El Nacimiento de la Tragedia*, Nietzsche parte de una crítica de la cultura que cubre un hecho resaltante: su disputa filosófica con la metafísica occidental. Sin ser un utopista, sin pretender mejorar el mundo y traerle felicidad, sin fe en el progreso, su oscura profecía para el futuro nihilismo europeo, ante ese fenómeno propone una visión cósmica del y del artista. La estética de Nietzsche se comprende desde el mundo de las significaciones míticas, desde las intuiciones que exploran experiencias arte que trascienden lo individual y se proyectan como obras de la naturaleza.

¿Qué se entiende por Estética? Según Gadamer (1996), la palabra proviene del griego, quiere decir sensación, posteriormente es definida por Kant como intuición. La intuición aparece cuando los usos del concepto y el conocimiento conceptual resultan insuficientes para explicar ciertas experiencias. Dice Gadamer: "el problema de la intuición, en cuanto problema de teoría del arte, no debe ser enfocado desde un planteamiento epistemológico, sino que está referido al ámbito, más amplio, de la imaginación en su juego "libre" y en su productividad". Es el juego libre de la imaginación uno de los elementos que propicia la creación de obras de arte. (1996:154) Para aclarar un poco más la importancia de este juego libre de la imaginación y lo que la imaginación promueve en el lenguaje citaremos a Bachelard (1958), según este autor: "queremos siempre que la imaginación sea la facultad de formar imágenes. Y es más bien la facultad de deformar las imágenes suministradas por la percepción y, sobre todo, la facultad de librarnos de las imágenes primeras, de cambiar las imágenes", (*El Aire y los sueños*, p.9). La imaginación es, entonces, un poder dinámico que transforma las copias pragmáticas de la percepción y ese dinamismo reformador de las sensaciones se convierte en el fundamento de la vida psíquica.

Imagen y palabra son entidades distintas. En el lenguaje, la imagen es portadora de sentidos, está unida a motivaciones. Bachelard destaca el papel de lo imaginario como fuerza transformadora: "El vocablo fundamental que corresponde a la imaginación no es imagen, es imaginario. El valor de una imagen se mide por la extensión de su aureola imaginaria", (*Ibídem*) Desde esta perspectiva, el planteamiento estético nietzscheano se comprende con mayor facilidad.

Según Nietzsche, los dioses Apolo y Dionisio están relacionados con el arte de manera especial. Apolo ordena el caos, el desorden humano, la desmesura, es entendido como fuerza transfiguradora, mediodía y plenitud. Dionisio, por el contrario, es lo opuesto a la medida, es el que rompe con la individualidad y permite al sujeto liberarse de sus límites para entrar en comunicación con lo otro. A través de las imágenes de los dioses se trata de explicar la exigencia de ruptura con la individualidad, con la concepción del artista como individuo. Nietzsche dice "...en toda especie y nivel de arte exigimos ante todo y sobre todo victoria sobre lo subjetivo, redención del "yo" y silenciamiento de toda voluntad y capricho individuales". (El Nacimiento de la Tragedia, p.62) Lo apolíneo y lo dionisiaco representan potencias artísticas que brotan de la naturaleza misma: el otro, la naturaleza, lo externo tienen un primer lugar en esta estética. La unificación de las fuerzas artísticas contradictorias, simbolizadas en las imágenes de los dioses, se produce la obra de arte de la tragedia atica.

El análisis de las imágenes de los dioses es realizado por Nietzsche mediante nuevas imágenes: el sueño y la embriaguez, referidas a Apolo y Dionisio respectivamente. El sueño nos permite comprender la importancia dada a la apariencia. El placer y gratificación que el sueño produce, es semejante a la satisfacción que otorgan las obras de arte. Como en el sueño, las obras de artes son apariencia de la apariencia, el sueño y la obra de arte, en su condición de producciones oníricas, imaginarias, se constituyen en apariencia de lo que ya de por sí es apariencia. El concepto de apariencia remite a una realidad profundamente transformada por la voluntad de creación. El hombre necesita de la apariencia para liberarse a sí mismo y superar el sufrimiento. El mundo de las apariencias, creado por el arte, nos entrega un rostro diferente de las cosas. Se trata de entes, seres que tienen una dimensión ontológica propia.

La embriaguez dionisiaca representa lo desmesurado y caótico, la manera cósmica, la destrucción de lo finito y, nuevamente, la superación de lo individual. La embriaguez es símbolo de la comunicación universal, del trasgredir más allá del bien y del mal, en un sentido estético, no ético. Así pues, la constitución de la realidad como algo sufriente lleva en sí misma las fuerzas llamadas a rescatarla. El fondo primordial del mundo, eternamente movido por la lucha y las contradicciones, engendra las fuerzas redentoras que culminan en todas las obras producidas por el hombre. "El decir sí a la vida incluso en sus problemas más extraños y duros; la voluntad de vida, regocijándose de su propia inagotabilidad al sacrificar a sus tipos más altos, a eso fue a lo que yo llamé dionisiaco" (Crepúsculo de los ídolos, p. 151).

Refiriéndose a El Nacimiento de la Tragedia, Nietzsche pensó que lo esencial de ese libro había pasado desapercibido: "*Helenismo y pesimismo* hubiera sido un título menos equívoco, pues mostraría cómo los griegos acabaron con el pesimismo y lo superaron". (Ecce Homo, p.285). Los griegos superaron el pesimismo y el sufrimiento a base de arte, transformaron la crueldad natural de las cosas en belleza, conciliaron en las obras las fuerzas más dispares. Lo importante de esta visión estética es que la experiencia del mundo se traduce en arte, en obra, en voluntad originaria de superar el sufrimiento y el

caos. La visión trágica no tiene nada que ver con el pesimismo o con una actitud nihilista ante la vida. En el mundo se encuentran dispersas fuerzas apolíneas Y dionisiacas, lo inteligible y lo sensible, la pasión, el dolor, la racionalidad. ¿Qué hace la obra de arte autentica? Reúne las fuerzas, es síntesis armónica, no excluye lo terrible de la existente; los lados oscuros (Dionisio) son tan necesarios como la luminosidad (Apolo).

Con los anteriores planteamientos, Nietzsche enfrenta el individualismo de la estética moderna. Para Nietzsche, la primera exigencia a nivel estético se encuentra precisamente en la victoria sobre lo subjetivo, en la redención del "yo" y los caprichos individuales. Siendo entonces, la tragedia la síntesis de los instintos apolíneos Y dionisiacos de la naturaleza se manifiesta esta síntesis en las obras concretas de la tragedia griega. El proceso de producción de la "síntesis" es explicado por Nietzsche a partir de un tipo de artista totalmente diferente al definido por la estética moderna. Dice Nietzsche: "Ante todo, como artista dionisiaco, él se ha identificado plenamente con lo Uno primordial, con su dolor y su contradicción, y produce una réplica de ese Uno primordial en forma de música... después esa música se le hace visible de nuevo, bajo el efecto apolíneo del sueño, como en una imagen onírica simbólica". (p.65) El proceso de identificación con lo primordial que es el otro, conduce a la superación de toda individuación, es por esto que el sujeto pensado como artista individual es considerado un adversario del arte, el verdadero artista festeja la redención de su yo en la apariencia, es decir en la obra. Este principio es aplicable a cualquier tipo de creación, cualquier individuo o sociedad se redime a través de sus obras, procede así a darse, a multiplicarse. Como fenómeno estético están plenamente justificados la existencia y el mundo, es decir como tiempo y espacio para la producción de obras.

Sobre la tragedia ática, la tradición nos dice que surgió del coro trágico, que es el drama primordial de estos orígenes "puramente religiosos" se encuentra excluida toda interpretación que pretenda hacer ver en el coro una representación del pueblo o significar una antítesis entre pueblo y príncipe, a partir del coro y lo representado en la escena. Según Nietzsche la existencia del dialogo entre el coro y la escena, es expresión de la comunicación entre los dioses y los hombres. el pueblo griego crea cabalmente, en la presencia de los dioses en el coro. El coro, al que Nietzsche se refiere, es el que encontramos en las tragedias de Esquilo, por cuanto Eurípides, al eliminar el coro de sus tragedias introduce en las mismas una modificación que conduce derechamente racional, pero dividida del mundo, es decir, a una realidad sin dioses.

¿Cuáles eran los "temas" de la tragedia ática? La tragedia tuvo como objetivo único los sufrimientos de Dionisio, expresados en el coro. Todas las figuras de la escena griega: Prometeo, Edipo son mascarar del héroe originario, es decir, Dionisio. La tragedia y cualquier obra de arte, parece indicarnos Nietzsche, enfrenta el fenómeno del sufrimiento, y el sufrimiento se supera con la ruptura de la individuación, del yo, del egoísmo, es más, la individuación es vista como la fuente de todo sufrimiento. "El estado de individuación como la fuente y razón primordial de todo sufrimiento de todo sufrimiento, como algo rechazable de suyo" (El Nacimiento de la Tragedia, p. 97) Lo expuesto a partir de la

interpretación de la tragedia ática lleva a una concepción nueva del fenómeno estético y marca sus diferencias con otras concepciones.

La inclusión de lo terrible, en todas sus formas, es indispensable para comprender el arte desde la vida. En la constitución de la tragedia ática, hay que contar con los dos elementos del coro y la escena, el coro representa el estrato dionisiaco y la escena, el apolíneo. El coro es música y la escena imagen. Se daban en Grecia dos formas para la poesía: la lírica monódica destinada a ser cantada individualmente y la lírica coral que interpretada en grupo, ésta última tenía un sentido religioso. El siempre se refiere a los extremos fundamentales de la vida y especialmente a la relación del hombre con los dioses, (Bowra música, presente en el coro, es reflejo de la variedad infinita de naturaleza. La multiplicidad de los sonidos y tonos simbolizan la pluralidad cósmica; la música dionisiaca es afirmación y plenitud existencial, es fondo caótico y origen de donde surgen las formas. El coro integrado por sátiros (animales-hombres) pone de manifiesto la necesidad de estas fuerzas informes, primordiales. El sátiro refleja una existencia natural no civilizada. El espectador de estas cosas logra en sí mismo transformarse, se desprende sus actitudes habituales y se deja llevar por la música que le transmite el don artístico. En la tragedia, el público participa de los sufrimientos de Dionisio, se comunica con el dios sufriente. El espectador acepta y comprende como necesarios los sufrimientos del dios representados en la escena. Según Nietzsche, la obra de arte de la tragedia ática permite al espectador acceder a la sabiduría como comprensión del sufrimiento, mediante la comunicación entre el espectador y su dios. La sabiduría del sufrimiento da lugar a la visión trágica del mundo. cuando Eurípides elimina el coro de la tragedia, rompe con el nexo religioso, elemento fundamental de la misma.

El Nacimiento de la Tragedia es una "metafísica de artistas", allí el fenómeno del arte queda situado en el centro; en él y desde él se descifra el mundo. Tal como lo manifiesta Eugen Fink (1976): " El arte trágico conoce la esencia trágica, del mundo. Lo trágico es la primera fórmula empleada por Nietzsche para expresar su experiencia del ser". (La Filosofía de Nietzsche, p. 20). La realidad vista en su antagonismo de contrarios primordiales, en la tensión entre la luz y la noche, se torna en filosofía dionisiaca: lo importante de esta estética es la vida, afirmarla en todas sus manifestaciones, incluso las más crueles. Aunque el mundo y la realidad impliquen sufrimiento, este el sufrimiento en fuerza creadora, se opone a toda resentida, acepta el mundo mediante un "si" dicho las resignaciones. El ser humano bendice y afirma. comprende el dolor, acepta la multiplicidad y la variedad, y se de ellas: ésta es la visión del mundo, visión de Zarathustra que afirma el devenir, el cambio y transformaciones. La visión trágica es aquiescencia, afirmación. La trágica se convierte en una nueva interpretación de la vida y el arte, filosofía incluyente y de la multiplicidad de valores que son necesarios Ja creación. El arte da origen a una realidad transfigurada, a la luminosa que se da a partir de una exigente superación de los aspectos dolorosos y contradictorios de la existencia. El poder transfigurado arte entrega nuevas apariencias.

A manera de conclusión, voy a decir que en el libro *Teoría de la Interpretación, Discurso y excedente de sentido*, Paúl Ricoeur (1976-2005) insiste en una concepción del lenguaje como portador de un excedente sentido, el excedente de sentido se encontraría, en forma preferencial, en el lenguaje que se constituye en obra de arte, particularmente en el ensayo, la narrativa y la poesía, que conforman discursos en los que la metáfora y el símbolo aportan los excedentes de sentido que no tiene el lenguaje en sus usos no artísticos. A partir del comentario de la obra *El Nacimiento de la Tragedia*, que a su vez es interpretación del fenómeno artístico de tragedias áticas de Sófocles y Esquilo, observamos que, gracias al lenguaje escrito, la intención de los autores y los sentidos de los textos dejan coincidir, los textos adquieren una autonomía semántica y la trayectoria cualquier texto se escapa y rompe las amarras con los autores. En la lectura, se produce una nueva superación del individualismo cuando el lector entra en contacto con realidades que no son la psicología o la mente del autor' pues al recrear lo leído, el lector se libera de la relación frente a frente' propia del acto de habla, y el texto escrito acepta múltiples sentidos. A través del lenguaje escrito se libera el poder de referencia, crece el horizonte existencial. La diversidad de géneros literarios y sus productos permiten ampliar las concepciones del lenguaje que van de la palabra entendida como signo, al de lenguaje como "oración" hasta los conjuntos más complejos entregados por los géneros literarios como el poema, la narración, el ensayo, la obra de teatro. Es gracias al momento creativo que el lenguaje aparece como oficio, de manera tal que es posible hablar de productos literarios, de "obras" de arte. Al relacionar el lenguaje con la estética, se establece esta certeza: que un autor no es sólo un hablante, sino también el que configura un trabajo, una praxis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bachelard, G. (1958). *El aire y los sueños*. México: Fondo de Cultura Económica
- Bowra, C. (1977). *Historia de la literatura griega*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fink, E. (1976). *La Filosofía de Nietzsche*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cadamer, H. (1996). *Estética y hermenéutica*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Nietzsche, F. (1973). *El Nacimiento de la Tragedia*. Madrid: Alianza Editorial
- (1975). *Crepúsculo de los ídolos*. Madrid: Alianza Editorial
- (1974). *Ecce Homo. Oeuvres philosophiques complètes*, Paris: Gallimard.
- Ricoeur, P.(2003). *Teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido*, México: Siglo XXI Editores,



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación
Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “EL ESTUDIANTE CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UN SISTEMA
UNIVERSIDAD A DISTANCIA”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Albenis Buyucue Penagos

Pasaporte Nº **AU034916**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**

EL ESTUDIANTE CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN UN SISTEMA UNIVERSITARIO A DISTANCIA

El problema

El descubrimiento y descripción de una persona "diferente" en una sociedad data de la antigüedad. Muchos fueron etiquetados, excluidos, ejecutados y hasta encerrados como seres anormales por su apariencia física, psíquica, sensorial y social. En las sociedades antiguas, por ejemplo, el infanticidio era normal cuando se observaba una anomalía en el niño. La iglesia cristiana los denominaba endemoniados. Entre los siglos XVIII y XIX se crearon instituciones para atender a las personas "no normales" y aislarlas de la sociedad, ya que eran considerados como imbéciles, débiles mentales, diferentes, locos, perturbados y otros.

Estos antecedentes sociales llevaron a incorporar en el temario socioeducativo el término *integración*. Por tanto, se comenzó a incluir en todos los ambientes al ser "diferente".

La *integración* es la participación del individuo o ciudadano en todos los ámbitos de la sociedad. Ejemplo de la práctica de integración puede ubicarse en la experiencia de miles de mujeres incorporadas laboralmente en la fila de los profesionales competitivos en términos de igualdad con el hombre: presidentas, concejales, ministras, ingenieras, y demás profesiones u oficios del saber.

Al relacionar la *integración* con el ámbito educativo se encuentra que este proceso ha permitido la incorporación del estudiante sin importar sus condiciones limitantes.

Esta normalización y sectorización de la integración educativa pretende que la persona con discapacidad, independientemente de su edad escolar, pueda permanecer en su núcleo familiar y pueda ser matriculado en una institución educativa cerca de su vivienda. Además, permite iniciar y mantener el apoyo de los servicios que el estudiante necesita para transitar por la vía académica.

En Venezuela se comenzó oficialmente con la *integración* en los niveles preescolar y, I y II de la Educación Básica cuando el Ministerio de Educación emitió la Resolución 2005 de fecha 2 de diciembre de 1996. Desde entonces los estudiantes con discapacidad se han matriculado en el sistema. Pero el tiempo no es garantía de integración, ni se puede confundir el término *integración* con el proceso de adaptación del estudiante, ya que el hecho de que el estudiante se matricule no significa que se integre, ni que la institución incorpore a todo su personal en la generación de las estrategias ambientales, emocionales y académicas necesarias para que el estudiante demuestre las competencias necesarias para iniciar, proseguir y concluir sus estudios.

En este sentido, Barraza (2002:2) refiere que:

La integración de los menores con discapacidad a la escuela regular constituye el hecho distintivo de la integración escolar, sin embargo, es menester aclarar que no toda inclusión de un niño con discapacidad en la escuela regular implica la integración escolar, que para que se dé ésta se deben cubrir dos requisitos: el menor debe presentar necesidades educativas especiales y su atención debe de estar apoyada por personal de educación especial.

Ahora bien, se está hablando de un niño con discapacidad y su integración en el medio escolar.

La *integración* es una palabra que ha surgido en los últimos tiempos para dar cuenta de aquello que esta fuera de lo esperado cando en verdad, cada individuo tiene capacidades diferentes a otros. La historia es la maestra de tal diferenciación conceptual, al abordar la gestión y elaboración de políticas sociales que permitan responder a las exigencias de los derechos individuales y universales: mejorar la vida de los seres humanos, es decir, su calidad de vida de manera integral. Por ejemplo, el individuo con discapacidad muchas veces está aislado, encerrado en una concha de caracol, donde la misma sociedad o las instituciones educativas lo han recluido al señalarlo como un ser lento y sin motivación para salir adelante.

La discapacidad —y su taxonomía sensorial, intelectual o motriz— no afecta al sujeto en su totalidad. Según Schorn (1999:10) "la discapacidad con el correr de los años ha sido abordada desde distintos puntos de vista: primero fue objeto de estudio de la medicina; el tema en cuestión era el cuerpo con sus órganos, piezas y sistemas". Luego la sociedad, a través de sus políticas educativas, se fue interesando por las personas con discapacidad, para que no quedaran marginados ni segregados del resto de la Humanidad; en los últimos años se ha conceptualizado al individuo con discapacidad como un sujeto pensante, deseante o sufriente, que forma parte de una familia, de una escuela o de una sociedad. Es decir, se ha producido un viraje en la mirada en la escucha acerca de este tema. Prueba de esto es la *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, un instrumento político que ha sido modificado para ser adaptado a la realidad conceptual de la discapacidad. Todo no está escrito, las personas con discapacidad han hecho y siguen haciendo porque se escriba el concepto.

Pestana (2005:27) afirma que la persona que posee algún tipo de limitación física, sensorial o intelectual es denominada persona con discapacidad. En 95% de los casos, aproximadamente, estas personas han sido vistas como enfermos, incapaces de incorporarse a la sociedad y desarrollarse en los espacios educativos, laborales o familiares. Se llega comúnmente a pensar la persona que no oye, no ve o no camina, no es capaz de integrarse a la sociedad y desarrollar sus otros sentidos, hasta desenvolverse igual o mejor que una persona sin limitaciones.

Existen históricamente dos modelos teóricos que permiten entender la condición de discapacidad; uno está referido a la definición de discapacidad como una condición

exclusivamente de salud (modelo médico), y en el otro es conceptualizada como una condición determinada por las interrelaciones entre las personas y el contexto social (modelo social). Dichos modelos sientan las bases para el diseño de políticas y para la implementación de acciones, pues cada uno de ellos prefigura una imagen del colectivo de las personas con discapacidad y de sus potencialidades, así como de los compromisos de la sociedad para su integración afectiva.

Para Aramayo (2001:52) "los modelos no son una secuencia inexorable de teorías, sino el soporte de una serie de constructores que forjaron, gradualmente, las concepciones actuales de las discapacidades"

En el caso específico de este estudio, la investigadora coincide con el modelo social, que explica la discapacidad desde otra perspectiva que implica un cambio en la base conceptual y contempla la incorporación de nuevos conceptos y herramientas que permiten entender la discapacidad considerando elementos contextuales y haciendo énfasis en los aspectos positivos de la persona.

En tal sentido, la educación superior venezolana forma parte del sistema educativo nacional, que está dirigido principalmente a la formación integral y profesional de la población y, tal como lo establecen las normativas nacionales e internacionales, debe ser accesible a todas las personas sin admitir ningún tipo de discriminación.

En correspondencia con esta consideración, y desde inicios del año 2004, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) viene abordando el área problema relativa a las personas con discapacidad en el nivel de educación superior. Luego de diversas investigaciones y análisis, desde esa instancia se asume el término discapacidad como: "...fenómeno causado por las múltiples restricciones, limitaciones y obstáculos impuestos por la sociedad que incapacitan, oprimen y discriminan a la persona con discapacidad" (MES, 2004). Asimismo, se entiende como "...término complejo que integra los elementos (médicos) de la persona y los elementos sociales (colectivos) que forman parte del transitar convivir, existir y participar en la Sociedad" (MES, 2004).

Las políticas y lineamientos emanados del MPPES apuntan hacia la concepción de la discapacidad como un fenómeno social que debe ser abordado a través de acciones que eliminen continuamente los obstáculos discapacitantes (Pestana, 2005: 34). En este orden de ideas, debe destacarse el hecho de que Venezuela como país ha dado pasos decisivos en los últimos tres años, mediante las políticas y lineamientos emanados con este propósito, quedando en manos de cada universidad convertir los principios de acción propuestos en hechos.

Como consecuencia de la legitimación del tema de la discapacidad, muchas se automotivaron para incorporarse a las instituciones educativas, con el propósito de obtener una acreditación universitaria y por ende un beneficio profesional, personal y social.

Cabe destacar que las instituciones universitarias no estaban preparadas para aceptar a ese estudiante, ya que sus programas y diseños tienen las condiciones estructurales dirigidas a una sociedad sin limitaciones. Por estas condiciones institucionales fueron surgiendo problemas relacionados con la atención a esa persona con discapacidad. En general, las instituciones de educación superior no cuentan con los medios necesarios para garantizar la permanencia y el buen desempeño de los estudiantes con discapacidad, ya que no disponen de las condiciones mínimas requeridas, como son la infraestructura adecuada, un personal docente y administrativo capacitado y sensible al trato y atención a este sector de la población estudiantil (Gómez, 2006; IESALC, 2005; Méndez, 2005).

La Universidad Nacional Abierta (UNA), en su calidad de institución de educación abierta y a distancia dirigida a masificar el acceso a la institución universitaria, con requisitos mínimos para que toda persona, independientemente de sus condiciones biopsicosociales, pueda obtener un título universitario, mantiene una política de inclusión. Actualmente, la UNA tiene estudiantes con discapacidad en los diferentes centros locales. De acuerdo al último censo realizado en el año 2007 por el Área Educación de la UNA, mención Dificultades de Aprendizaje, hay en la institución actualmente 105 estudiantes con discapacidad.

Al profundizar en la idea de la relación entre universidad y discapacidad, se abren varias entanas. Al actuar surgen interrogantes que se relacionan con la atención educativa de este tipo de estudiante. Si se considera desde la taxonomía, puede observarse un vacío en lo relativo a los materiales instruccionales adecuados para atender al estudiante con discapacidad visual; a su vez, en lo concerniente a la discapacidad motora, por ejemplo, la infraestructura para la movilidad y específicamente la infraestructura para atender la formación de aquellos estudiantes con discapacidad auditiva, por otra parte, se observa la ausencia del interprete y de materiales instruccionales adecuados.

Se generan así muchas inquietudes en torno al contexto socio histórico del estudiante con este tipo de discapacidad, a la presencia o ausencia del servicio educativo efectivo y concreto, a la existencia o a la ausencia de políticas estratégicas que habiliten al asesor para integrar realmente al estudiante con discapacidad auditiva al mundo de los oyentes. Por ello se realiza esta revisión documental con una perspectiva crítica-constructiva, con la finalidad de colaborar con la solución de los problemas detectados.

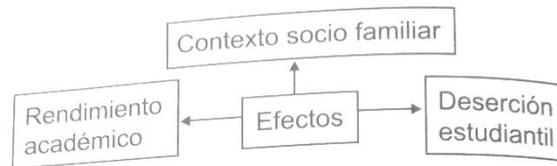
Sería de gran valía recolectar todas aquellas propuestas legales, modelos y experiencias para dar respuesta a estas realidades, como es el caso del Centro Local Aragua de la UNA, donde podemos ubicar, aproximadamente, a 30 estudiantes con discapacidad auditiva, dos intérpretes y un sistema instruccional que fue diseñado originalmente para lectores que no tienen dificultades con la lectoescritura.

Surge entonces una interrogante que es importante delimitar con el propósito de orientar una investigación relacionada con los problemas identificados en los párrafos anteriores:

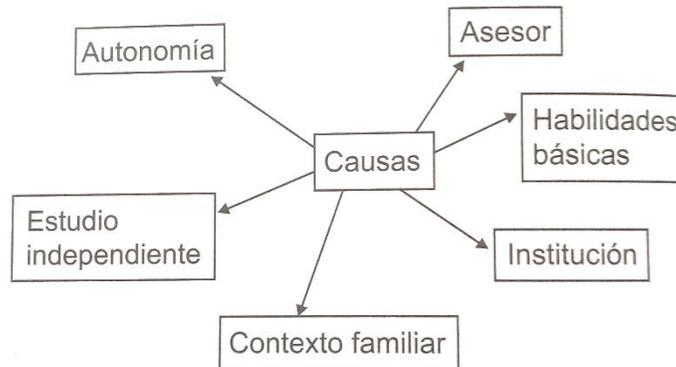
¿A qué se debe el éxito académico de un estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia?

A continuación, se presenta el esquema del proyecto que surge de la participación de la autora como docente de la UNA, en un curso realizado en el marco del Convenio entre el Centro Nacional de Innovaciones Tecnológicas de la República Bolivariana de Venezuela (CENIT) y el Consorcio Latinoamericano de Redes Académicas (REDCLARA).

Árbol del problema:



El éxito académico del estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia.



Partiendo del análisis del problema es deseable el trabajo en equipo para el desarrollo de esta investigación. Utilizando la red académica avanzada se podrá demostrar la efectividad o éxito de un estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia.

Por lo tanto, como en Venezuela solamente existe una universidad con estas características, la UNA, es importante realizar contactos con otras universidades por medio de las siguientes redes de colaboración internacional: REDCLARA e internet 2.

El árbol de objetivos

Objetivo general:

Mostrar con carácter de aproximación el éxito académico que tiene el estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia.

Objetivos específicos:

1. Describir la realidad vivida por el estudiante sobre autonomía y estudio independiente como estrategias instruccionales de un sistema universitario a distancia.
2. Realizar el análisis de las descripciones individuales de los profesores sobre la enseñanza-aprendizaje de un estudiante universitario a distancia
3. Identificar cuáles habilidades básicas o competencias, según el estudiante con discapacidad auditiva, se requieren para tener éxito académico en un sistema universitario a distancia
4. Describir la utilidad de la lengua de señas según el estudiante y su limitante en un sistema universitario a distancia.

Ficha básica del perfil de este proyecto:

Nombre: El estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia

Entidad ejecutora: Universidad Nacional Abierta

Nombre del líder del proyecto: Isabel Rodríguez

Cargo: Responsable de Logística de la Evaluación

Información sobre el contexto:

¿Qué se quiere hacer o lograr con el proyecto? Que a partir de esta investigación las universidades diseñen un currículo que se adecúe a las condiciones identificadas pueda cursar estudios y culminarlos sin problemas de inclusión.

Ámbito del proyecto: estudiantes con discapacidad auditiva

Actores del proyecto: profesores, estudiantes con discapacidad, universidades.

Información sobre el problema:

1. Existen procedimientos estandarizados que no toman en cuenta la situación de discapacidad auditiva del estudiante: por ejemplo, en la página web de la

Universidad, se utiliza únicamente el lenguaje escrito y no existe la figura del intérprete.

2. Los materiales instruccionales son para el estudiante promedio, es decir, no existe una diferenciación funcional de estos materiales acorde con las características especiales que posee el estudiante con discapacidad auditiva.
3. La accesibilidad de los servicios educativos no se adecua a la individualidad ni fortalece las funciones y estructuras corporales o actividades de participación de acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento. Es decir, no se utilizan las ayudas técnicas para orientar al estudiante con discapacidad auditiva en los aspectos tanto administrativos como educativos de la universidad. Es necesario adecuar los recursos electrónicos, la biblioteca, las unidades administrativas al estudiante con discapacidad auditiva de manera que éste pueda relacionarse con el sistema universitario sin que existan demasiados obstáculos para la apropiación del mismo por parte de dicho estudiante.

Estructura análisis del proyecto

| | |
|--|---|
|  FIN | El éxito académico del estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia |
|  OBJETIVO GENERAL | Mostrar con carácter de aproximación el éxito académico que tiene el estudiante con discapacidad auditiva en un sistema universitario a distancia |
|  COMPONENTE | Entrevistas a estudiantes con discapacidad auditiva Encuestas a asesores Análisis de los videos realizados en diferentes eventos |
|  ACTIVIDAD | Elaborar la entrevista y encuesta Elaborar un plan de entrevista con cronograma de acción |

| Estructura analítica | Indicadores | Medios de verificación | Supuestos |
|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Fin | Culminada la investigación | Investigación impresa | Que el tiempo no es suficiente |
| Objetivo general | Realizado el análisis fenomenológico | Resultados | Que el tiempo no es suficiente |
| Componente | Entrevista Encuesta - videos | Cantidad de entrevistados | Que no se obtenga 100% de encuestados |
| Actividad | Los formatos | Formato | La no confiabilidad de los formatos |

las herramientas de colaboración que se utilizarían para ejecutar este proyecto son las siguientes: bibliotecas digitales y *malta grid* (la plataforma de la universidad en primer lugar y la experiencia de las otras universidades al servicio del estudiante).

Cuadro-resumen de dichas herramientas

| Herramientas de aplicación | Alcance y objetivos | Actividades de colaboración | Red avanzada |
|--------------------------------------|---|--|--|
| Computo Compartido Malla-Grid | Facilitar la integración del trabajo de las comunidades virtuales | <ul style="list-style-type: none"> – Formación. – Experimentos – Análisis de datos interactivo-Actividades de diseminación. – Soporte para universidades | RedClara GEANT REDIRIS RENATA |
| Bibliotecas digitales | Facilitar el acceso, el uso, la diseminación y la generación del conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> – Recuperación de información – Bibliotecología | RABID |

Ahora bien, las herramientas de colaboración seleccionadas y el uso de la red académica nacional permite, en primer lugar, que se conecten entre sí todos los centros locales de la Universidad Nacional Abierta, ya que ésta tiene en cada región del país una institución donde se inscriben estudiantes con discapacidad auditiva.

En segundo lugar, por medio de la red internacional REDCLARA e Internet 2 se podrán conectar universidades con la misma estrategia instruccional, para recoger y generar una metodología dirigida al estudiante con discapacidad.

Por otra parte, los investigadores y las universidades que por voluntad deseen participar en este proyecto, lo harán respetando las condiciones o normativa de todas las redes nacionales e internacionales nombradas. Ellas serán el puente para unir a los investigadores relacionados con esta línea de investigación.

Referencias

Aramayo, M. (1996) Un modelo social venezolano de la discapacidad de la concepción a la acción. Trabajo de ascenso a la de categoría de Profesor Titular Universidad de Venezuela.

Aramayo, M. (2001). La discapacidad. Construcción de un modelo teórico venezolano. Caracas Editorial de la Facultad de Medicina, UCV.

Aramayo, M. (2002) Universidad y diversidad. Venezuela: hacia una educación superior de calidad para las personas con discapacidad. Caracas: Editorial de la Facultad de Humanidades y Educación, UCV.

Asamblea Nacional de Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Barraza, A. (2002). Metodología pedagógica para la atención de niños necesidades con necesidades especiales. Recuperado el 8 de febrero de 2010 en <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-185-1-metodologiapedagogiacapara-la-atencion-de-niños-con-necesid.html>.

Gómez Castañeda, O. R. (2006). Una solución integral que agrupa cada persona con discapacidad que aspire a proseguir estudios en la educación superior en Venezuela. En Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 69. Febrero, 2006, Texto completo en <http://www.eumed.net/cursencon/ecolat/ve/>

Méndez I. (2005). Integración v educación superior. www.pasoapaso.com.ve/GEMAS/gemas_203.htm-26k

Méndez, M. (1995). La discapacidad y la integración. UN ED. Madrid.

Ministerio de Educación Superior (2004). Jornadas nacionales de divulgación y sensibilización sobre el derecho de las personas con discapacidad a una educación superior de calidad, Caracas: Memorias.

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud. Madrid, España.

Pestana Correia, K. (2005). La discapacidad auditiva. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Rodríguez, I. (2006). Una diversidad para la inclusión. (Documento sin publicación).

Sánchez I. (2002). El derecho de las personas con discapacidad auditiva a una educación de calidad: propuestas de trabajo para el siglo AXL www.llgr.es/~eurasoc/xpersonas.pdf

Schorn, M. (1997). El niño y el adolescente sordo. Reflexiones psicoanalíticas. Buenos Editorial Lugar.

Schorn, M (1999). Discapacidad Una mirada distinta, una escuela diferente. Buenos Aires: Editorial Lugar.



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

Artículo. “CONSTRUCCIÓN DE UN INDICADOR SOCIO ECONÓMICO EQUIVALENTE AL GRAFFAR MÉNDEZ CASTELLANO, PARA LOS ASPIRANTES A INGRESAR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen III

Nº 3

Tercer Trimestre 2014.

Presentado por:

Fanny Rojas Marroquin

Pasaporte Nº **CC36183540**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, septiembre 2014.

Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.

Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net

CONSTRUCCION DE UN INDICADOR SOCIO ECONOMICO EQUIVALENTE AL GRAFFAR MÉNDEZ CASTELLANO, PARA LOS ASPIRANTES A INGRESAR EN LA EDUCACION SUPERIOR

Abstract

In this article we propose the design and construction of a indicator of socioeconomic level for students that intent to enter the Higher Education System. On one hand this indicator ill be equivalent to the Venezuelan Graffar. Indicator (Méndez Castellano and col., 1996) and on the other one, it will reflect accurately the basic information given by the aspirant at the moment he fills the application form.

In the construction of the indicator the authors used the information of year 2003. The indicator was constructed and validated with its six component variables. The authors recommend the use of this indicator to give continuity to the method and to undertake temporary comparation.

Key words: indicator socioeconomic level — higher education -variables.

Introducción y Propósitos

Se propone el diseño y construcción de un indicador de Nivel Socioeconómico para aspirantes de Educación Superior que por una parte sea equivalente al Indicador Graffar (Méndez Castellano y col, 1996) y por la otra que utilice de manera óptima la información básica recogida en la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), en la planilla auto administrada por los propios estudiantes como parte del proceso de admisión e ingreso al sistema. Para la construcción del indicador y para operacionalizar la fórmula de cálculo, será utilizada la información correspondiente al año 2003.

El indicador hasta ahora utilizado por OPSU se constituye por la suma simple y/o total de nueve variables componentes que generan un intervalo total de variación cuyo recorrido tiene como Límite Inferior el valor $x=9$ y como Límite Superior el valor $x=45$. Posteriormente este Intervalo Total se divide para generar los cinco valores ordinales (I, II, III, IV, V) que constituyen la escala de Estratos Socio Económicos, utilizando para esto una partición equivalente a la del Graffar (Méndez Castellano y col, 1996): I (4, 5, 6), II (7, 8, 9), III (10, 11, 12), IV (13, 14, 15, 16) y V (17, 18, 19, 20)

El indicador socioeconómico OPSU, actualmente en uso, ha sido criticado especialmente en referencia a las variables componentes Grupo Familiar (grp en la codificación OPSU), Transporte (trans en la codificación OPSU) y Costeo de los Estudios (coes en la codificación OPSU), las cuales no tienen suficientemente claras su direccionalidad y monotonidad en las situaciones valoradas y puntuadas indicador a ser propuesto utilizaría al la información contenida en las primeras seis variables componentes y será construido tal manera que —como Constructos aproxime en alto grado al Concepto Socio,

se económico Graffar, operacionalizado Venezuela por la escogencia de las cuatro variables componentes seleccionadas por Méndez Castellano: Ocupación del Jefe Familia, Nivel de Instrucción de la Madre Fuente del Ingreso Familiar y Condiciones del Alojamiento Familiar (Méndez Castellano, 1982).

Dado que la planilla es auto administrada, adicionalmente será diseñado y propuesto un mecanismo estadístico para controlar y neutralizar posibles respuestas desviantes tanto por conducta fraudulenta al dar la información, como producto de errores involuntarios que afectan la confiabilidad de las respuestas. Una vez obtenido el indicador este será aplicado al universo de Aspirantes 2003 y se obtendrán resultados promedio a Nivel Nacional, por Entidad Federal y por Condición Pública/Privada de los Colegios.

Información Disponible y Tratamiento Previo de la Información

Para la ejecución del trabajo pudo disponerse de dos bases de datos en formato Access: la de aspirantes a presentar la prueba de admisión a las universidades nacionales que administra la OPSU y la base de datos de planteles registrados en el Sistema de Educación Superior Nacional.

La base de datos de aspirantes, con 412.812 registros y 127 campos de caracterización contenía los registros clasificados en cinco categorías: aspirantes caracterizados como Sin Información en un número de 4, Activos en 1.273 casos Renovación en 53.203 casos, Flotantes en 11.301 casos y Regulares en 237.031; el de 237.031 Regulares constituyó la muestra para el estudio estadístico que permitiera estimar la estratificación socio económica del grupo considerado. Por efectos de un proceso de análisis de la información, particularmente orientado a los campos que tipificaban las características socio económicas y a la información del campo cédula, el conjunto se convirtió en una base de datos de 233.724 registros a la que se redujo el número de caracterizadores a la cédula, ocupación del jefe de familia (ojfl), nivel de instrucción de la madre (nim 1) nivel de instrucción del padre (nip 1), fuente de ingreso familiar (fifl), nivel de ingreso familiar (nif 1), condiciones del alojamiento familiar (caf), código del colegio (Cod-Col 1), dependencia federal (DepFed1) y tipo de dependencia (TipDep 1), éste último para indicar si se trataba de educación pública o privada. El proceso de análisis contempló, en el caso de la cédula, la eliminación de aquellas entidades efectivamente repetidas en la base de datos o la conversión del número de cédula en un valor genérico cuando era evidente que se trataba de entidades diferentes por razones geográficas, de sexo o de otra naturaleza. En el caso de los campos socio económicos, se eliminaron aquellos registros en los que todos los campos caracterizadores de la condición socio-económica estaban vacíos.

La base de datos de planteles, por su parte, contenía 3.975 registros y 8 campos caracterizadores. También en este caso el análisis previo de la información desarrollado vinculando las dos bases de datos por el campo código del colegio, permitió incorporar o desincorporar un número de planteles de la base de datos original, para finalmente generar la de trabajo con 3.604 registros y los campos código del colegio, nombre, dirección, tipo de educación, parroquia, municipio y dependencia federal. El cruce de la información permitió detectar que en la base de datos de aspirantes existían colegios adicionales a los registrados en la de planteles y en sentido inverso que la base de datos

de planteles registraba colegios sin presencia en la de aspirantes; se hicieron los ajustes correspondientes en ambas bases de datos, antes de migrarlas al formato SPSS versión 10.0, específico para el análisis estadístico de la información.

Construcción del Indicador

El proceso de construcción del Indicador se generó en dos fases. En la primera se desarrolló la metodología para calcular el indicador Graffar Méndez Castellano 1, GrafMC1, con información de las cuatro variables comunes en los datos de la OPSU y en los de Fundacredesa y en la segunda se amplió el análisis con las dos variables adicionales contenidas en la base de datos de la OPSU, para calcular el indicador GrafMC2.

A diferencia de la forma tradicional como Suma Total (entre 4 y 20), en este trabajo se calculó el Puntaje Méndez Castellano 1, GrafMC1, usando una escala entre 1 y 5, como promedio equiponderado (0,25) de las variables ojfl, nim 1, fifl, y cafl, las cuatro variables coincidentes con los estudios ejecutados por Fundacredesa, En la Tabla 1, se muestran seis registros del conjunto de 233.724 aspirantes con los campos cédula del aspirante, las seis variables socio económicas, el código del colegio en el que cursó los estudios, la dependencia federal a la que corresponde el colegio y la condición oficial o privada del colegio proponente.

La etapa siguiente, como insumo necesario para el cálculo del GarfMC2, consistió en desarrollar previamente un Análisis factorial con las cuatro variables comunes de la escala Graffar Méndez Castellano y denominarlo por esa razón como Factor Socio Económico Graffar Méndez Castellano, utilizando para ello el método de Componentes Principales. Nótese que el valor construido como variable factorial es distinto al Indicador GrafMCI, Tabla 2.

En la siguiente fase, para construir el Indicador Graffar Méndez Castellano 2, GrafMC2, se incluyen las variables adicionales nivel de instrucción del padre nip1 y nivel de ingreso familiar nifl; se generan las sub escalas Componente Padre y la Componente Ingreso: la primera mediante un promedio ponderado de las variables ojf1 y nip1 y la segunda mediante el promedio ponderado de las variables fif1 y nif1, tomando como criterio para la ponderación el Factor Socio Económico Graffar Méndez Castellano construido, cual será utilizado como la Variable Dependiente en la regresión. El resultado de las regresiones produjo los pesos de ponderación 0,7447 para la variable ojf1 y 0,2553 para la variable nif1 del componente Padre; 0.7495 para la variable fif1 y 0.2505 para la variable nif 1 del Componente Ingreso.

Los valores permiten calcular el puntaje Graffar Méndez Castellano 2, GrafMC2, como promedio equiponderado de las variables Componente Padre, Instrucción de la Madre, Componente Ingreso y Condiciones del Alojamiento Familiar. Resultados parciales se muestran en la Tabla 1.

Tabla I
Cálculo de GrafMC1

| Cédula | ojf1 | nim1 | nip1 | fif1 | nif1 | caf1 | CodCol1 | DepFed1 | TipDep1 | GrafMC1 |
|---------|------|------|------|------|------|------|---------|----------|---------|---------|
| 1807559 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1703 | Carabobo | Oficial | 3,50 |
| 1836722 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1666 | Zulia | Oficial | 3,50 |
| 1876622 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1824 | Zulia | Oficial | 2,25 |
| 2099700 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2157 | Miranda | Oficial | 2,50 |
| 2245161 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2416 | Lara | Privada | 3,50 |
| 2384238 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 928 | Monagas | Privada | 2,50 |

Fuente: Cálculos propios

Tabla II
Análisis Factorial de las Variables del Indicador Graffar
Méndez Castellano

| Variable | Promedio | DesvTípica | Saturaciones |
|----------|----------|------------|--------------|
| ojf1 | 3,21 | 1,19 | |
| nim1 | 2,90 | 1,15 | 0,356 |
| fif1 | 3,27 | 0,76 | 0,338 |
| caf1 | 2,95 | 0,85 | 0,299 |
| | | | 0,313 |

Fuente: Cálculos propios

Tabla III
Cálculo del GrafMC2

| Cédula | GrafMC1 | FactGraf | Cmp_Padre | Cmp_Ingreso | GrafMC2 |
|---------|---------|----------|-----------|-------------|---------|
| 1807559 | 3,50 | 0,469 | 4,000 | 3,251 | 3,563 |
| 1836722 | 3,50 | 0,537 | 3,000 | 3,501 | 3,625 |
| 1876622 | 2,25 | -1,084 | 2,000 | 3,501 | 2,375 |
| 2099700 | 2,50 | -0,882 | 3,000 | 2,251 | 2,563 |
| 2245161 | 3,50 | 0,469 | 4,000 | 3,501 | 3,625 |
| 2384238 | 2,50 | -0,717 | 1,745 | 3,251 | 2,499 |

Fuente: Cálculos propios

Tabla IV
Cálculo de las correlaciones entre GrafMC1, FactGrafMC2

| Variable | Promedio | DesTip | Correlaciones | | |
|----------------|----------|--------|---------------|---------------|---------|
| | | | GrafMC1 | FactorGraffar | GrafMC2 |
| GrafMC1 | 3,0851 | 0,7647 | 1,000 | 0,998 | 0,994 |
| Factor Graffar | 0,0000 | 1,0000 | 0,998 | 1,000 | 0,991 |
| GrafMC2 | 3,1341 | 0,7517 | 0,994 | 0,991 | 1,000 |

Fuente: Cálculos propios

La bondad y calidad de los resultados se comprobó con un cálculo de las correlaciones entre el GrafMC1, el Factor Socio Económico Graffar Méndez Castellano y el valor del GrafMC2. La tabla IV presenta los estadísticos descriptivos de cada una de las variables y los resultados obtenidos para las correlaciones.

Finalmente se hizo la asignación a los estratos socioeconómicos utilizando el puntaje GrafMC2 - definido en el intervalo (I ,5) y de acuerdo con la partición equivalente del Indicador Graffar Méndez Castellano: I (4, 5, 6), II (7, 8, 9), III (10, 11, 12), IV (13, 14, 15, 16) y V (17, 18, 19, 20) -y se generó la comparación entre estos valores obtenidos nacionalmente para la muestra de Fundacredesa actualizada al año 2001 (Méndez Castellano, 2002) La Tabla V muestra estos resultados tanto para GrafMC2 como para los valores nacionales de Fundaredesa.

Tabla V
Comparación del GrafMC2 y los Valores Nacionales

| Estrato Socio Económico | | GrafMC2 * | | Graffar Nacional ** | |
|-------------------------|---------------|------------|----------|---------------------|----------|
| Estrato | Intervalo | Porcentaje | Promedio | Porcentaje | Promedio |
| I | 1,000 - 1,625 | 1,81 | 1,43 | 1,26 | 1,48 |
| II | 1,625 - 2,375 | 16,03 | 2,05 | 6,96 | 2,07 |
| III | 2,375 - 3,125 | 28,80 | 2,77 | 11,89 | 2,80 |
| IV | 3,125 - 4,125 | 45,22 | 3,60 | 39,17 | 3,74 |
| V | 4,125 - 5,000 | 8,14 | 4,38 | 40,72 | 4,42 |
| Total | | 100,00 | 3,14 | 100,00 | 3,76 |

*Fuente: * Cálculos Propios*

*** "Desarrollo Humano en Venezuela. Repensar a Venezuela". Hernán Méndez Castellano. Diciembre 06, 2002*

Mecanismo de Ajuste

Los datos socio económicos solicitados al aspirante en la prueba de admisión OPSU al sistema de Educación Superior tipifican la información como del tipo auto administrado, lo cual sugirió la necesidad de generar un mecanismo para validar la información suministrada y —según fuese el caso— ajustar los datos proporcionados por los estudiantes mediante el cálculo de un indicador GrafMC3 que lo contemplara. Para ello se calculó el Promedio y la Desviación Típica para cada Liceo/Colegio de la variable GrafMC2 y la relación entre el Promedio de cada Liceo/Colegio y su respectiva Desviación Típica; el proceso condujo a la determinación de un cambio de tendencia en el comportamiento de la variable Desviación Típica, como variable dependiente, respecto al valor del Promedio tomado como Variable Independiente.

Al analizar los datos observados se determinó que el mejor ajuste de regresión correspondía a una ecuación cúbica máximo en cuanto a la Desviación Típica presentaba para un valor Promedio 3, valor donde se producía un cambio tendencia. Se decidió en consecuencia realizar dos estimaciones de la Desviación Típica: una para el intervalo (1 - 3) y con para el intervalo (3 - 5); para el intervalo (1 - 3) la ecuación lineal resultante de regresión fue: Desviación Típica $0,09 + 0,18 * \text{Promedio}$; para el intervalo (3 - 5) la ecuación lineal resultante de la regresión fue Desviación Típica $= 1,10 - 0,15 * \text{Promedio}$. Para la construcción del intervalo aceptable de variación, para cada Liceo/Colegio se decidió utilizar 1.96 Desviaciones Típicas de cada lado.

Con esta referencia se desarrolló la estimación de un intervalo de variabilidad para el Liceo/Colegio y el ajuste del puntaje GrafMC2 a un valor GrafMC3, para aquellos aspirantes con valores por encima del límite superior o por debajo del límite inferior calculados para su Liceo/Colegio y se hizo la asignación definitiva e los aspirantes a los estratos socio económicos, la Tabla VI muestra, para la selección de los números de cédula ya referida en el aparte anterior, los resultados obtenidos en el proceso para los datos suministrados en la prueba auto administrada; como puede observarse, en el caso particular de los seis números de cédula en el estrato socio económico determinado por los cálculos, después de la aplicación del mecanismo de ajuste, ya que el valor del GrafMC2 se mantuvo dentro de los límites de variabilidad del Liceo/Colegio.

Tabla VI
Ajuste del Puntaje GrafMC2 al Puntaje GrafMC3

| Cédula | Promedio | 1,96 * DesTip | GrafMC2 | LimInf | LimSup | GrafMC3 | eseGMC3 |
|---------|----------|---------------|---------|--------|--------|---------|---------|
| 1807559 | 3,564 | 1,079 | 3,563 | 2,485 | 4,643 | 3,563 | IV |
| 1836722 | 3,799 | 1,004 | 3,625 | 2,795 | 4,803 | 3,625 | IV |
| 1876622 | 3,120 | 1,229 | 2,375 | 1,891 | 4,349 | 2,375 | III |
| 2099700 | 3,332 | 1,154 | 2,563 | 2,178 | 4,486 | 2,563 | III |
| 2245161 | 3,688 | 1,079 | 3,625 | 2,609 | 4,767 | 3,625 | IV |
| 2384238 | 1,840 | 0,818 | 2,499 | 1,022 | 2,658 | 2,499 | III |

Fuente: Cálculos Propios

Aplicación y Resultados

La información disponible después del tratamiento previo de los datos y del proceso de determinación del Indicador GrafMC3, para la muestra conformada por los 233.724 aspirantes a ingresar al Sistema de Educación distribución de los aspirantes OPSU con la como el cálculo del Promedio y Desviación Típica de los aspirantes por Colegio, por cualquiera de las condiciones de educación pública o privada. Las Tablas IX y X, presentan resultados parciales para las categorías Municipio/Entidad Federal a las que se hace referencia; la Primera muestra el Promedio y la Desviación Típica de los primeros 20 Municipios con los valores más bajos del Indicador GrafMC3; la segunda las mismas variables para los últimos veinte Municipios con los valores más altos del indicador GrafMC3; finalmente la Tabla XI muestra los promedios totales Entidad Federal y sus valores tanto para la condición pública, como para la condición privada que caracteriza el Liceo o Colegio.

Tabla VII
Comparación del GrafMC3 y los Valores Nacionales

| Estrato Socio Económico | | GrafMC3 | | Grafar Nacional | |
|-------------------------|---------------|------------|----------|-----------------|----------|
| Estrato | Intervalo | Porcentaje | Promedio | Porcentaje | Promedio |
| I | 1,000 - 1,625 | 1,37 | 1,48 | 1,26 | 1,48 |
| II | 1,625 - 2,375 | 15,91 | 2,06 | 6,96 | 2,07 |
| III | 2,375 - 3,125 | 29,43 | 2,77 | 11,89 | 2,80 |
| IV | 3,125 - 4,125 | 45,37 | 3,60 | 39,17 | 3,74 |
| V | 4,125 - 5,000 | 7,92 | 4,36 | 40,72 | 4,42 |
| Total | | 100,00 | 3,14 | 100,00 | 3,76 |

Fuente: * Cálculos Propios
** "Desarrollo Humano en Venezuela. Repensar a Venezuela". Hernán Méndez Castellano. Diciembre 06, 2002

Tabla VIII
Comparación del GrafMC1, GrafMC2, GrafMC3 y los Valores Nacionales

| Estrato | Porcentajes por Estrato Socio Económico | | | | GrafMC3 - GrafNacional | |
|---------|---|-----------|-----------|-----------------|------------------------|------------|
| | GrafMC1 * | GrafMC2 * | GrafMC3 * | GrafNacional ** | Relación | Porcentaje |
| I | 2,27 | 1,81 | 1,37 | 1,26 | 1,09 | 9% |
| II | 17,43 | 16,03 | 15,91 | 6,96 | 2,29 | 129% |
| III | 30,31 | 28,80 | 29,43 | 11,89 | 2,48 | 148% |
| IV | 42,23 | 45,22 | 45,37 | 39,17 | 1,16 | 16% |
| V | 7,76 | 8,14 | 7,92 | 40,72 | 0,19 | (81%) |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | | |

Fuente: * Cálculos Propios

Tabla IX
20 Primeros Municipios con los valores más bajos del indicador GrafMC3

| Pos | DepFederal | Municipio | Casos | Promedio | DesTp |
|-----|---------------|-------------------------|-------|----------|-------|
| 1 | Miranda | El Hatillo | | | |
| 2 | Miranda | Baruta | 435 | 2,16 | |
| 3 | Zulia | Caja Seca | 2.649 | 2,27 | 0,76 |
| 4 | Nueva Esparta | García | 22 | 2,44 | 0,74 |
| 5 | Anzoátegui | Urbaneja | 25 | 2,44 | 0,67 |
| 6 | Miranda | Chacao | 212 | 2,46 | 0,70 |
| 7 | Miranda | Los Salias | 1.367 | 2,48 | 0,76 |
| 8 | Táchira | Pedro María Ureña | 841 | 2,50 | 0,56 |
| 9 | Aragua | José Angel Lamas | 1.802 | 2,50 | 0,61 |
| 10 | Nueva Esparta | Maneiro | 1.702 | 2,66 | 0,68 |
| 11 | Carabobo | Naguanagua | 318 | 2,70 | 0,62 |
| 12 | Mérida | Libertador_Mérida | 1.347 | 2,71 | 0,54 |
| 13 | Miranda | Zamora_Miranda | 3.073 | 2,74 | 0,72 |
| 14 | Anzoátegui | Sotillo | 1.021 | 2,75 | 0,62 |
| 15 | Nueva Esparta | Arismendi_Nueva Esparta | 1.950 | 2,76 | 0,73 |
| 16 | Táchira | Libertad_Táchira | 600 | 2,83 | 0,75 |
| 17 | Táchira | Libertad_Táchira | 34 | 2,83 | 0,66 |
| 18 | Nueva Esparta | Mariño_Nueva Esparta | 1.026 | 2,84 | 0,65 |
| 19 | Trujillo | Trujillo | 538 | 2,84 | 0,61 |
| 20 | Falcón | Los Taques | 183 | 2,85 | 0,71 |
| | Miranda | Sucre_Miranda | 3.429 | 2,85 | 0,74 |

Fuente: Cálculos propios

Tabla X
20 Últimos Municipios con los valores más bajos del indicador GrafMC3

| Pos | DepFederal | Municipio | Casos | Promedio | DesTp |
|-----|------------|--------------------------|-------|----------|-------|
| 331 | Trujillo | La Ceiba | 184 | 3,82 | |
| 332 | Táchira | Uribante | 242 | 3,82 | 0,52 |
| 333 | Cojedes | Pao De San Juan Bautista | 17 | 3,85 | 0,58 |
| 334 | Zulia | La Cañada de Urdaneta | 48 | 3,87 | 0,45 |
| 335 | Yaracuy | Manuel Monge | 70 | 3,89 | 0,37 |
| 336 | Zulia | Páez_Zulia | 469 | 3,90 | 0,46 |
| 337 | Falcón | Buchivacoa | 148 | 3,90 | 0,62 |
| 338 | Zulia | Francisco Javier Pulgar | 117 | 3,91 | 0,73 |
| 339 | Trujillo | Candelaria | 36 | 3,91 | 0,56 |
| 340 | Portuguesa | Papelón | 63 | 3,92 | 0,56 |
| 341 | Falcón | Urumaco | 53 | 3,94 | 0,57 |
| 342 | Falcón | Mauroa | 243 | 3,96 | 0,50 |
| 343 | Mérida | Guaraque | 25 | 3,96 | 0,57 |
| 344 | Anzoátegui | Bruzual_Anzoátegui | 196 | 3,97 | 0,41 |
| 345 | Amazonas | Alto Orinoco | 21 | 3,97 | 0,75 |
| 346 | Barinas | Obispos | 31 | 4,03 | 0,69 |
| 347 | Trujillo | J.F Márquez Cañizales | 31 | 4,03 | 0,39 |
| 348 | Anzoátegui | Carvajal | 28 | 4,08 | 0,54 |
| 349 | Táchira | Antonio Rómulo Costa | 122 | 4,12 | 0,54 |
| 350 | Bolívar | Gran Sabana | 67 | 4,38 | 0,41 |
| | | | 61 | 4,39 | 0,50 |

Fuente: Cálculos propios

Tabla XI
Promedios por Entidad Federal y por Tipo de Educación

| Entidad Federal | Pública | | Privada | | Total | |
|------------------|----------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|
| | Número | Promedio | Número | Promedio | Número | Promedio |
| Amazonas | 1.024 | 3,15 | | | 1.024 | 3,15 |
| Anzoátegui | 5.448 | 3,38 | | | 5.448 | 3,38 |
| Apure | 3.036 | 3,31 | | | 3.036 | 3,31 |
| Aragua | 10.457 | 3,30 | 5.532 | 2,76 | 10.980 | 3,06 |
| Barinas | 4.029 | 3,41 | 488 | 3,01 | 3.524 | 3,27 |
| Bolívar | 7.136 | 3,30 | 5.724 | 2,75 | 16.181 | 3,10 |
| Carabobo | 10.331 | 3,37 | 1.914 | 2,90 | 5.943 | 3,25 |
| Cojedes | 2.178 | 3,21 | 5.587 | 2,77 | 12.723 | 3,07 |
| Delta Amacuro | 991 | 3,27 | 8.248 | 2,75 | 18.579 | 3,10 |
| Distrito Capital | 7.582 | 3,22 | 404 | 2,67 | 2.582 | 3,13 |
| Falcón | 6.502 | 3,44 | 293 | 2,67 | 1.284 | 3,13 |
| Guárico | 4.701 | 3,32 | 7.390 | 2,68 | 14.972 | 2,96 |
| Lara | 11.168 | 3,45 | 1.957 | 2,69 | 8.459 | 3,26 |
| Mérida | 6.147 | 3,31 | 1.737 | 2,88 | 6.438 | 3,20 |
| Miranda | 12.287 | 3,24 | 4.709 | 2,85 | 15.877 | 3,27 |
| Monagas | 6.237 | 3,26 | 2.307 | 2,80 | 8.454 | 3,17 |
| Nueva Esparta | 2.328 | 3,14 | 9.275 | 2,44 | 21.562 | 2,89 |
| Portuguesa | 5.204 | 3,40 | 1.060 | 2,52 | 7.297 | 3,15 |
| Sucre | 6.057 | 3,32 | 1.318 | 2,65 | 3.646 | 2,96 |
| Táchira | 7.289 | 3,34 | 1.763 | 2,85 | 6.967 | 3,26 |
| Trujillo | 5.250 | 3,44 | 718 | 2,66 | 6.775 | 3,25 |
| Vargas | 1.313 | 3,37 | 4.215 | 2,82 | 11.504 | 3,15 |
| Venezuela | 152.490 | 3,35 | 81.234 | 2,74 | 233.724 | 3,14 |
| Yaracuy | 5.816 | 3,37 | 1.774 | 2,82 | 7.024 | 3,28 |
| Zulia | 19.978 | 3,49 | 1.210 | 2,82 | 2.523 | 3,11 |
| Sin Información | 1 | 2,63 | 5 | 2,98 | 6 | 2,92 |

Fuente: Cálculos propios

Conclusiones y Recomendaciones

Se construyó y validó el indicador con las seis variables componentes, así como el mecanismo de ajuste de respuestas desviantes que permitió minimizar la posibilidad de errores y fraude.

Al aplicar el indicador en la muestra de aspirantes OPSU y comparar con los valores nacionales, se encontró que los estratos I, II, III y IV están sobre representados en la muestra de aspirantes, en los porcentajes 9%, 129%, 148% y 16% respectivamente; en cambio el estrato V está sub representado en un 81%

Se recomienda utilizar el indicador construido para darle continuidad al método y permitir una comparación temporal.

Resumen

Se propone el diseño y construcción de un indicador de Nivel Socioeconómico para aspirantes de Educación Superior que por una parte sea equivalente al Indicador Graffar (Méndez Castellano y col, 1996) y por la otra que utilice de manera óptima la información básica recogida en la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), en la planilla auto administrada por los propios estudiantes como parte del proceso de admisión e ingreso al sistema. Para la construcción del indicador y para operacionalizar la fórmula de cálculo será utilizada la información correspondiente al año 2003.

Se construyó y validó el indicador con las seis variables componentes, así como el mecanismo de ajuste de respuestas desviantes que permitió minimizar la posibilidad de errores y fraude. Al aplicar el indicador en la muestra de aspirantes OPSU y comparar con los valores nacionales, se encontró que los estratos I, II, III y IV están sobre representados en la muestra de aspirantes en los porcentajes 9%, 129%, 148% y 16% respectivamente; en cambio el estrato V está sub representado en un 81%. Se recomienda utilizar el indicador construido para darle continuidad al método y permitir una comparación temporal.

Palabras claves: Indicadores — nivel socioeconómico — Educación Superior — variables

Referencia Bibliográficas

Méndez Castellano Hernán, (1892). Método Graffar Modificado para Venezuela. Manual de Procedimientos del Área de Familia. *Fundacredesa*. Caracas.

Méndez Castellano y col., (1996). Estudio Nacional de Crecimiento y Desarrollo Humano de la República de Venezuela. Ministerio de la Secretaria. *FUNDACREDESA*. Caracas.

Méndez Castellano Hernán, (2002). Desarrollo Humano en Venezuela, Repensar a Venezuela. Diciembre 6, *Fundacredesa*. Caracas.



UNIEDPA