

Borradores para Publicar

BORRADORES PARA PUBLICAR

AGUDELO, Sergio - ÁLVAREZ, Tatiana - BARRERA, Diana - CELIS, Myriam - CÉSPEDES, Leidy - CLAVIJO, Mónica - GARZÓN, Manuel GONZALEZ, Derli - HERNÁNDEZ, Yuri - MARÍN, Camilo - MARIN, Jair - MORENO, José - MORENO, Jilary - NAVARRO, Deicy - OLIVEROS, Adriana - PIÑEROS, Jessica - ROJAS, Jhon - TABARES, Olga

© Corporación Universitaria Autónoma de Nariño

Primera edición: de 2024

ISBN Digital: 978-628-96369-2-5

Apoyo editorial y compilación

Jair David Marín Martínez

Leidy Tatiana Céspedes Baquero

Diseño de cubierta y diagramación

D.G. Edwin Guillermo Rosero Montenegro

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño

Carrera 28 # 19-24

Teléfono +(57) 2 724 4419

Pasto, Colombia.

www.aunar.edu.co

Corporación Universitaria Autónoma de Nariño

Vigilada MinEducación



CONTENIDO

Prologo.....	7
Introducción.....	8
Causas del bajo rendimiento académico debido a los problemas sociales del entorno.....	10
Colombia, un país generador de cambios tributarios para las personas naturales.....	21
Como lograr la efectividad, eficiencia y eficacia en los trámites y servicios electrónicos ofrecidos por la administración tributaria.....	32
Desarrollo organizacional: un camino de transformación y éxito.....	43
El camino del emprendimiento: aprendizaje, enseñanza y superación.....	56
El clima laboral: una aproximación al concepto en las organizaciones.....	61
El reto de enseñar a investigar.....	68
Experiencia como contador público desde la inmersión tecnológica.....	79
Experiencias de la educación virtual y la necesidad de actualización de métodos de enseñanza en una era digital.....	86
Finanzas en los millenials colombianos.....	97
Importancia de la ética profesional del contador.....	102

La clave del aprendizaje en entornos virtuales.....	112
La enseñanza, un acto de amor y vocación: desde la adaptación a la innovación, orientadas a la formación profesional.....	121
La gamificación como estrategia de evaluación en el aula.....	133
La investigación y la gamificación como herramienta de enseñanza aprendizaje.....	140
Los retos del administrador financiero a nivel empresarial.....	148
Principales características que definen que es una organización de economía solidaria.....	154
Satisfacción de la labor docente: una mirada retrospectiva para la adaptación pedagógica de hoy.....	164
Tendencias del ecosistema emprendedor.....	175

PROLOGO

La enseñanza es un arte y una ciencia, un campo en constante evolución que exige tanto reflexión como acción. Los profesores, con su experiencia y sabiduría, son los faros que guían a las generaciones futuras, y sus ideas y enfoques educativos merecen ser compartidos y celebrados.

Este libro nace de la convicción de que las ideas en bruto, los borradores de pensamientos y las reflexiones iniciales de los profesores son fundamentales para el desarrollo continuo de la educación. Los borradores representan no solo la primera etapa de la escritura, sino también el primer paso hacia el perfeccionamiento y la claridad de las ideas que pueden transformar aulas, escuelas y sistemas educativos.

En Borradores para Publicar, encontrarás una rica variedad de ensayos que son el resultado de la práctica diaria, de la observación y del ajuste constante de estrategias para satisfacer las necesidades cambiantes del mundo. Los autores, con su pasión por cada una de sus profesiones, la enseñanza y su compromiso con la mejora continua, ofrecen en estas páginas tanto sus éxitos como sus desafíos, proporcionando una visión auténtica y honesta del mundo educativo.

La diversidad de voces en este libro es una de sus mayores fortalezas. Profesores de distintas disciplinas, niveles educativos y contextos geográficos comparten sus experiencias y conocimientos, ofreciendo una panorámica amplia y enriquecedora. Esta colección busca no solo informar, sino también inspirar y provocar la reflexión crítica entre sus lectores.

Esperamos que Borradores para Publicar sirva como una fuente de inspiración y un recurso práctico para educadores, investigadores y todos aquellos interesados en la evolución de la educación. Que estos ensayos actúen como catalizadores para el cambio, fomentando la innovación y la reflexión crítica en la práctica educativa.

Leidy Tatiana Céspedes Baquero

INTRODUCCIÓN

En el vertiginoso mundo académico, la producción constante de conocimiento y la reflexión crítica son fundamentales para el avance de las disciplinas y la apropiación social de conocimiento. En este sentido, “Borradores para Publicar” es una compilación de textos que elaboraron los profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria autónoma de Nariño, extensión Villavicencio, pero nunca fueron publicados por que se quedaron olvidados como borradores de textos definitivos.

De esta manera, se busca rescatar a través de estas páginas, lo que llegaron a percibir los profesores en su diario acontecer de la realidad y los retos que han marcado su desarrollo personal, profesional y académico, los cuales difieren en todo aspecto por tratarse de profesores que pertenecen a los diferentes estratos sociales, procedentes de diversos lugares geográficos, egresados de diferentes instituciones educativas.

De esta manera, el profesor de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Corporación Universitaria autónoma de Nariño, extensión Villavicencio puede ser tradicionalista que transmite conocimientos, o bien puede ser autodidacta por lo cual fundamenta su pedagogía en la experiencia, también se encuentra aquel que trabaja por objetivos basando su enseñanza en la planificación y control de variables presentes en el aula de clase con el apoyo de las tecnologías y finalmente el creativo que enseña a partir de la reelaboración del conocimiento.

A pesar de estas diferencias, son profesores que deben asumir la pedagogía como la vía para avanzar hacia la profesionalización de la docencia, como fundamento para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias como el punto de partida para pensar la acción pedagógica y rebasar la idea comúnmente aceptada de que la docencia en la educación superior se reduce al manejo adecuado de métodos y técnicas de transmisión de conocimientos propios de una disciplina o profesión.

Nuestro objetivo con “Borradores para Publicar” es doble: por un lado, enriquecer a quienes la lean, y por otro lado fomentar una mayor apreciación por el arduo y valioso trabajo que se realiza tras las puertas de la academia.

Agradecemos profundamente a todos los profesores que han contribuido a este proyecto con sus valiosos ensayos. Su generosidad intelectual y su compromiso con la excelencia académica son el corazón de este libro. Invitamos a los lectores a sumergirse en estas páginas con una mente abierta y un espíritu crítico, listos para explorar y cuestionar, reflexionar y aprender.

Bienvenidos a “Borradores para Publicar”.

Jair David Marín Martínez

CAUSAS DEL BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO DEBIDO A LOS PROBLEMAS SOCIALES DEL ENTORNO

José Antonio Moreno Rodríguez

Que el desplazamiento forzado lleve a los adolescentes a vivir con sus familias en los llamados cinturones de pobreza de una ciudad no es nada fácil, y con mayor razón cuando en estos sectores hacen presencia grupos armados ilegales, drogadicción, pandillas, prostitución, entre otros; de allí la importancia de identificar la situación en contexto e incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes.

En este sentido, uno de los factores principales del bajo rendimiento académico responde a la pereza para estudiar, la falta de comprensión, los problemas familiares y económicos; además, situaciones conflictivas del contexto donde crecen.

Se llega entonces, a la conclusión que es necesario implementar estrategias para mejorar su confianza, proyectarlos a futuro y posicionar las habilidades sociales básicas para que con asertividad resuelvan diferencias y tengan una convivencia pacífica, fortaleciendo su deseo de superarse y alcanzar una vida mejor (Calvo Rodríguez, y otros, 2006).

La vinculación de los padres de familia en la formación de sus hijos y con mayor razón cuando se trata de adolescentes que presentan bajo rendimiento académico, por los problemas sociales que vive la población colombiana, como son desplazamientos forzados, presencia de pandillas, grupos armados ilegales, narcotráfico, prostitución, entre otros; que inciden en su entorno y no les permiten a algunos de ellos, crecer con principios, valores y habilidades sociales (Orozco Gallego & Caceres Sandoval, 2010) que permiten una comunicación asertiva y el desarrollo de la solidaridad; porque cuando se viven situaciones de conflicto se va perdiendo la capacidad de comprender a los demás, es por esto que necesita sensibilizar a la población y mostrar que no es falta de fortaleza, sino la necesidad de cultivar sentimientos tan especiales como la tolerancia y la solidaridad, los cuales deben ser expresados y compartidos con naturalidad (Ministerio de Educación, 2020).

De igual forma, los desplazamientos continuos de población hacen que estas personas cuando llegan a Villavicencio afronten situaciones difíciles, porque a falta de recursos económicos se ubican en los cinturones de miseria de la ciudad, perjudicando su calidad de vida por ser asentamientos urbanos sin licencia que no reciben ayuda del Estado (Universidad Externado de Colombia, 2007).

Por su origen no están preparados para realizar los oficios de la ciudad; si bien es cierto que los organismos del Estado tratan de satisfacer sus necesidades durante un tiempo prudencial, esto no es suficiente para mejorar su calidad de vida, se necesitan oportunidades a largo tiempo. Estas situaciones afectan a los estudiantes en sus aprendizajes, haciendo que sus resultados en el aula de clase y en las pruebas de Estado, no sean los mejores; es realmente preocupante que dos terceras partes de ellos tengan respuestas que corresponden al nivel de desempeño mínimo (Martínez Rizo, 2020).

Los problemas sociales que presentan los adolescentes tienen su origen en su entorno familiar, social, laboral e incluso en las mismas instituciones donde cursan sus estudios, a esto se ha llegado por la descomposición familiar, la falta de educación en valores, principios y habilidades sociales, el desplazamiento forzoso, falta de oportunidades para acceder a la educación y mejorar sus oportunidades laborales que les permitan tener mejores ingresos económicos; el Estado debe comprometerse con programas trazados para mejorar su calidad de vida que incluyan programas recreativos, que les enseñen a utilizar en provecho, su tiempo libre (Meza Rueda & Páez Martínez, 2016).

Este es el caso de Villavicencio, donde la presencia de adolescentes provenientes de familias desplazadas por problemas sociales resultado del conflicto armado incide en la falta de oportunidades, es más, se acrecienta un futuro incierto al ser atraídos por actividades de pandillas que les ofrecen ganar dinero “fácil”, cayendo fácilmente en estas redes ante la falta de valores, principios y habilidades sociales, como consecuencia vienen los malos resultados escolares y por ende la deserción escolar.

Las situaciones que han vivido, les dificulta desarrollar habilidades sociales básicas, son seres humanos que se acostumbraron a actuar a la defensiva, a pensar especialmente en sí mismos y en proteger su núcleo familiar; sin embargo, esta situación no se reflejó como sería lo esperado en las respuestas que aportaron, lo que dejan ver los resultados de las encuestas, es como si los estudiantes fueran instruidos para dar

a entender que vienen de hogares perfectos, donde nunca pasa nada, donde no son vulnerados sus derechos en el momento que reciben maltrato físico o psicológico.

Estas son situaciones que se dan a diario, y que son válidas darlas a conocer, porque como profesor conozco diferentes casos que se han presentado en diferentes instituciones de educación superior, aunque es difícil que los adolescentes hablen sobre el tema, también es cierto que lo hacen, siempre y cuando tengan el convencimiento que se está charlando con ellos de manera amigable y que su información no va a ser utilizada y mucho menos, que se va a socializar con los padres de familia y/o tutores, porque los retirarían de la institución.

En su mayoría, los adolescentes provienen de hogares donde sus padres no cuentan con educación superior o técnica, sin embargo, son conscientes de la necesidad de sus hijos de alcanzar niveles de profesionalización, lo que les brindará mejores oportunidades laborales y de vida. Además de esto, hacer parte de una familia nuclear, donde predominan las buenas relaciones también es una ventaja en su formación, siempre y cuando existan valores dentro de ella; a pesar de que no hay mucho control en cuanto a sus salidas y los amigos que tienen, descuido que facilita a los adolescentes tomar decisiones inadecuadas por falta de orientación.

Otras causas que influyen en su proceso de aprendizaje, es su contexto familiar y social, porque no se dan buenas relaciones familiares, a pesar de lo que los estudiantes dan a conocer que tienen buena convivencia en casa y que se reconcilian con facilidad; hay otros aspectos que les afectan, como es la forma de hablar, de “castigarlos” con violencia, lo que genera más violencia, no conversan entre ellos, impidiendo el desarrollo de su lenguaje, el dejarlos solos o en compañía de otro familiar mientras sus padres trabajan, permite que pasen mayor tiempo con sus amigos, sin ningún control.

Otro aspecto preocupante, es la falta de recursos económicos suficientes para la manutención y recreación de la familia, lo que hace que los adultos tengan que trabajar fuera del hogar y dejar a sus hijos solos, la falta de recursos también incide en la asistencia a eventos públicos en familia; a pesar de esto, en el resultado de la tabulación de las encuestas,

se observa que la mayoría se preocupa por revisar sus labores académicas y aportar los recursos indispensables para que cumplan con el quehacer educativo.

La afectación en estudiantes que pertenecen a los niveles socioeconómicos 1 y 2, es bastante notoria, al compararla con los estratos 3 y 4 de la ciudad; sin embargo estos resultados no se deberían presentar, porque no es el nivel socioeconómico lo que afecta el deseo de aprender, sino la desesperanza ocasionada por la falta de fortalecer proyectos de vida que los impulsen a ser individuos valiosos para un país que necesita cambiar y que con esfuerzo y trabajo se puede llegar más alto; impulso que hay que dar desde la educación porque provienen de hogares donde sus mayores no están en capacidad de ayudarlos.

En este sentido, la oportunidad que se les puede ofrecer desde las Instituciones de Educación Superior, tomando como base su objetivo de articular el sistema educativo en torno al desarrollo de competencias básicas que sean pertinentes al desarrollo humano con actitud crítica y al trabajo creativo y productivo que benefician no solo a la región, sino al país en general.

Las habilidades sociales, son la suma de actuaciones de las personas al estar en comunidad. Precisamente se hace referencia a la habilidad de una persona, cuando se habla de la forma como ella interactúa, como se comporta en una comunidad, por eso no se tiene en cuenta dentro de las características de su personalidad, porque la habilidad se forma, no es una característica predeterminada, que no se pueda cambiar; se puede adquirir con el tiempo, incluso se fortalece a través de nuevos aprendizajes o de la capacidad de cada persona, para asimilarlas y actuar de manera natural, logrando una mayor aceptación en su familia, sociedad, trabajo o cualquier otra comunidad a la que se quiera vincular (Carbonell Ruiz, García Soriano, & Hernández Peiró, 2013).

Una de las estrategias que se puede implementar, es realizar charlas con el psicólogo de la Institución, tomando como tema el fortalecimiento de las habilidades sociales básicas, el respeto y la sensibilización de los padres de familia sobre el maltrato psicológico y la agresión física al interior de los hogares, dándoles a entender que son importantes,

no solo para sus hijos, sino para la familia y la comunidad en general, puesto que a través de las habilidades el ser humano comprende elementos en la interacción consigo mismos. y con sus compañeros, para mejorar las relaciones, su comunicación e interactuar de manera solidaria y asertiva, desde el respeto y el buen trato.

Si bien es cierto que es una estrategia de largo plazo, se pueden observar avances en el mejoramiento del trato por parte de los estudiantes, tanto en el aula de clase como cuando comparten en sus momentos de esparcimiento al colaborar entre ellos mismos para mejorar el rendimiento académico del grupo. Por otra parte, no se sienten incómodos por dar a conocer que necesitan que se refuerce su conocimiento, bien sea a través de su profesor o por parte de sus compañeros.

De igual manera, se mejora el sentido de pertenencia y se muestran optimistas, conversan alegremente, incluso disminuye su llamado a través de sobrenombres y, el lenguaje grosero, las respuestas altaneras por la prevención y se puede afirmar que se empieza a vivir un nuevo clima, en cuanto a relaciones interpersonales y valoración de la oportunidad que tienen los estudiantes para tener una mejor calidad de vida al lado de sus familias, que también van aportando una mejor comprensión y acompañamiento desde el buen trato y la sana convivencia.

Otra estrategia para mejorar la confianza y las habilidades sociales básicas en los adolescentes es el juego, este se encuentra presente de manera constante en la vida del ser humano, de igual manera es una actividad que se realiza a nivel mundial, y que se organiza de acuerdo con cada una de las etapas del individuo, si bien es cierto que se desarrolla desde sus primeros días, donde no se cumplen reglas, esta actividad se va transformando, hasta llegar a convertirse en una acción que realiza, teniendo una serie de reglas, que a su vez le forman como una persona disciplinada y capaz de vibrar con sus triunfos y/o aceptar sus derrotas, saliendo adelante en las diferentes situaciones que se le presenten (Troya Montañez & Cuéllar Moreno, 2013).

La relación entre el juego, la enseñanza y el aprendizaje, no es solo diseñar juegos que mejoren el proceso enseñanza-aprendizaje de un conocimiento dado, sino a través del juego procurar un abordaje del

conocimiento que haga de la vivencia de este proceso (enseñanza – aprendizaje) algo muy similar a una fiesta, una alegría, donde el estudiante y el docente sientan que enseñar y aprender es un juego permanente; de ahí que es necesario abordar la diferencia entre juegos para amenizar y el juego como dimensión lúdico-creativa de la enseñanza y el aprendizaje; se necesita entonces, detenerse en las denominaciones mismas del juego como diversión o el juego que a través de esta dimensión deja una enseñanza (Ardila Felacio & Tamayo Cardona, 2014).

Tanto el juego que entretiene como el que enseña, se unen en un solo concepto, lo que los separa es el contexto donde se desarrolle la actividad, sin embargo, los dos llevan a un aprendizaje de normas que hay que cumplir para que éste se desarrolle; en el caso del juego como actividad lúdica para la enseñanza al individuo no solo se le motiva a participar para que se divierta, sino para sembrar en él un nuevo conocimiento a través del cual mejore su entendimiento, o bien para que adquiera habilidades que le permitan interactuar de una manera diferente en una sociedad que requiere seres capaces de integrarse y aceptar las diferencias de aquellos con quienes comparte.

Entonces al ver el juego como una parte del desarrollo del hombre, se tiene que es a través de la actividad lúdica donde se desarrollan expresiones y posibilidades de ser saludable y encontrar bienestar; cuando esto no se da se afecta el desarrollo del hombre, tanto, así como si se reprime o bloquea la sexualidad y el conocimiento (Hernández Coronado, 2019). Cada estudiante debe obtener un desarrollo integral a través del juego, desde sus primeros años, porque con las actividades lúdicas y recreativas se le facilitan los aprendizajes, va adquiriendo nuevos aprendizajes significativos, y además a través del juego el niño va adquiriendo disciplina, capacidad de aceptar con humildad los triunfos o fortalecer cuando sufre una derrota; además, es capaz de solidarizarse con otras personas, trabajar en grupo, demostrar habilidades como líder y llevar una vida saludable. Dejan de ser conflictivos y aceptan con mayor facilidad las diferencias de sus compañeros.

No se acepta que lo lúdico se oponga al trabajo o carezca de utilidad o formalidad. Se puede decir que no hay nada más serio para el niño que

su momento de juego y que, según los psicólogos, sin afecto y emociones el desarrollo de la personalidad se verá profundamente afectado. Entonces, no se puede decir que la lúdica carece de utilidad (Ardila Felacio & Tamayo Cardona, 2014).

Ese era el concepto que se tenía en la pedagogía tradicional, donde se consideraba que practicar actividades lúdicas era perder el tiempo; pero esta idea que se ha ido transformando, y hoy día se considera fundamental en la transformación de la dimensión lúdica del estudiante, la cual se desarrolla mediante actividades programadas y dirigidas por el educador con objetivos claros y precisos.

De esta manera el niño o el joven aprenden en forma natural con base en el descubrimiento al principio de su vida, es por ello, por lo que esos conocimientos perduran, en cambio en la escuela gran parte del conocimiento está seleccionado por el docente, quien se encarga de motivar al niño o al joven al momento de la ilustración. Cuando los menores aprenden a través de sus propias experiencias, del desarrollo de su actividad cotidiana, surgen situaciones significativas de aprendizaje, es en estos momentos donde, de manera individual o colectiva, logran captar de manera duradera sus nuevos conocimientos, esto es asimilarlos realmente. Este aprendizaje activo, trae un valor agregado en la formación del estudiante, porque a través de compartir con sus pares, el niño aprende a cooperar y colaborar (Ardila Felacio & Tamayo Cardona, 2014).

Entonces se puede tener como una ventaja, porque hacen que el individuo al participar en juegos donde participa en grupo modifica su forma de actuar porque hace parte de una comunidad, que por más pequeña que sea, comprende la importancia de trabajar en grupo para sacar proyectos adelante y de superar situaciones que se presentan de acuerdo con sus actuaciones y el ambiente, porque estos dos aspectos van unidos y son los determinantes para su forma de responder (Gamboa Sarmiento, 2004).

Estas estrategias deberían implementarse de manera permanente para proporcionarles la oportunidad de aprender normas sociales, de diferenciar comportamientos adecuados de los inadecuados, de autorreconocerse

y de entrenar las habilidades sociales, porque de sus compañeros y compañeras sentirá aceptación o rechazo de acuerdo con sus distintos tipos de conductas, inhibidas, agresivas o asertivas.

Es indispensable que el profesor oriente a sus estudiantes para que sean capaces de interactuar con sus pares, fortaleciéndoles la afectividad para que lleven a cabo su proceso de integración a los grupos sociales donde interactúan y se formen como personas integrales sin miedo, a enfrentarse en cualquier lugar y ante cualquier persona, ya no desde la agresividad, sino desde el respeto y con los conocimientos que adquiridos.

Como profesores se debe tomar conciencia de la necesidad de dejar de lado las clases magistrales y catedráticas para impartir un aprendizaje agradable, que permita mantener motivado al estudiante y con una actitud dispuesta a adquirir nuevos conocimientos.

Es necesario modificar algunos comportamientos, adaptándolos de acuerdo con la edad de los estudiantes, donde se emplee un lenguaje claro y de fácil comprensión para todos los estudiantes.

Lista de Referencias

- Ardila Felacio, A., & Tamayo Cardona, J. (2014). Los menores trabajadores en las localidades de Santafé y los mártires de la ciudad de Bogotá. Bogotá D.C.: Universidad La Gran Colombia.
- Calvo Rodríguez, A., Campillo Meseguer, M., García Esteban, J., Giménez García, M., Linares Garriga, J., Lorenzo Moreno, J., . . . Torres Sáez, A. (2006). Habilidades sociales para la mejora de la convivencia en los centros. Murcia: Cieza.
- Carbonell Ruiz, M., García Soriano, A., & Hernández Peiró, C. (2013). Quiérete más para que te quieran más. El fomento de la autoestima en el alumnado TEL tiene repercusiones en sus habilidades sociales.
- Gamboa Sarmiento, S. (2004). Creatividad y entornos virtuales de aprendizaje. Bogotá D.C.: Universidad Pedagógica Nacional.
- Hernández Coronado, K. (2019). Estrategias lúdicas sobre la estimulación del lenguaje expresivo para favorecer el desarrollo social de los niños y las niñas de 4 a 5 años, del hogar infantil Josefina Quintero de la ciudad de Sincelejo (Sucre). Sincelejo: Universidad Santo Tomás.
- Martínez Rizo, F. (2020). Las pruebas de rendimiento y sus consecuencias. Altablero, 17-18.
- Meza Rueda, J., & Páez Martínez, R. (2016). FAMILIA, ESCUELA Y DESARROLLO HUMANO: Rutas de investigación educativa. Bogotá D. C.: Universidad de la Salle.
- Ministerio de Educación. (2020). Fortalecemos valores, principios y virtudes. Tarija: UNEFCO.
- Orozco Gallego, P., & Cáceres Sandoval, N. (2010). Características de las familias víctimas de desplazamiento Forzado y su incidencia en las conductas delictivas de los Jóvenes. Bello: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Troya Montañez, Y., & Cuéllar Moreno, M. (2013). Formación docente y tratamiento de la danza en Canarias: evaluación desde la Educación Física. Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, 165-170.

Universidad Externado de Colombia. (2007). Ciudad, espacio y población: el proceso de urbanización en Colombia. Bogotá D.C.: UNFPA.

COLOMBIA, UN PAÍS GENERADOR DE CAMBIOS TRIBUTARIOS PARA LAS PERSONAS NATURALES

Mónica Fernanda Clavijo Perdomo

“Agradar cuando se recaudan Impuestos y ser sabio cuando se ama, son virtudes que no han sido concedidas a los hombres”

Edmund Burke

En los últimos años, en Colombia se han presentado diversas modificaciones que conllevan a cambios en la política fiscal, debido a la necesidad que tiene el Estado de generar un incremento en el recaudo de ingresos para la ejecución del presupuesto Nacional y a las políticas establecidas de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo que se aprueba en el Congreso. Por tal motivo, dichos cambios influyen directamente a un cambio en el modelo fiscal estableciéndolo poco a poco como un modelo de impuestos cedulares o analíticos, donde no se gravan todas las rentas acumuladas sino que se gravan de maneras separadas, desarrollando así una serie de modificaciones a la política fiscal como lo es disminuir de este modo el monto mínimo de ingresos para estar obligados a declarar el impuesto de renta en las personas naturales; estas modificaciones a la política fiscal se presentan en los últimos años como solución a la necesidad de realizar reformas tributarias para de este modo cumplir con el fin principal el cual es el aumento en el recaudo de ingresos, dichas modificaciones fiscales están soportadas y aprobadas por las siguientes leyes:

LEY 1607 DE 2012

Las personas naturales se clasifican en las siguientes categorías tributarias:

- **Empleado:** Toda persona natural residente en el país, cuyos ingresos provengan de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral; adicionalmente, los trabajadores que preste servicios personales mediante el ejercicio de profesiones liberales.
- **Trabajador por cuenta propia:** Las personas naturales que realizan actividades económicas señaladas en el Capítulo II del Título V del Libro I del Estatuto Tributario.

De acuerdo con la anterior clasificación, la persona natural presentaba su Declaración de renta mediante el Impuesto Mínimo Alternativo -IMAN, o mediante el Impuesto Mínimo Alternativo Simple, y si no se podía clasificar con ninguna de las anteriores categorías, declaraba mediante el Régimen Ordinario.

LEY 1819 DE 2016

Implementación de la aplicación del sistema cedular, estableciendo 5 cedulas, que son las siguientes:

- Cedula por rentas de trabajo: Ingresos recibidos por concepto de salarios, comisiones, prestaciones sociales, viáticos, gastos de representación, honorarios, entre otros.
- Cedula por rentas de capital: Ingresos recibidos por concepto de intereses, rendimientos financieros, arrendamientos, regalías y explotación de la propiedad intelectual.
- Cedula por rentas de pensiones: Ingresos recibidos por pensión de jubilación, invalidez, vejez, de sobrevivientes y sobre riesgos laborales, así indemnizaciones sustitutivas de las pensiones
- Cedula por rentas dividendos y participaciones: Ingresos recibidos por concepto de dividendos y participaciones en cabeza de los socios.
- Cedula por rentas no laborales: Son aquellos ingresos recibidos que no se catalogan con ninguna de las anteriores categorías.

LEY 1943 DE 2018

La depuración de la renta se realiza mediante el sistema cedular, se agrupa de la siguiente manera:

- Cedula General; Los ingresos que le corresponde a esta cedula son Rentas de trabajo, Rentas de capital y Rentas no laborales
- Cedula por rentas de pensiones
- Cedula por rentas de dividendos y participaciones

Sin embargo, por medio de la sentencia C-481 de 2019, la Corte Constitucional la declaró inexecutable, por contener vicios en su trámite, por lo tanto, dejó de regir a partir del 01 de enero de 2020.

LEY 2010 DE 2019

Se sigue manteniendo el sistema cedular de la Ley 1943 de 2018, depurando la renta mediante la cedula General, Cedula por Rentas de Pensiones y Cedula por Rentas de dividendos y participación.

Si se realiza un análisis de la cantidad de personas que han declarado en los últimos tiempos como se relaciona en la gráfica 1, se puede identificar un aumento considerable en el número de personas que deben declarar renta, este cambio se presenta debido a la política de control y seguimiento fiscal que se ha desarrollado en el país, mediante campañas masivas, reportes de información exógena por parte de las personas naturales y jurídicas obligadas (conjunto de datos sobre las operaciones con clientes, proveedores o terceros), publicidad, charlas y orientaciones que se brindan al Contribuyente para concientizar acerca de la importancia de declarar renta y de las posibles consecuencias negativas cuando siendo obligados se encuentran omisos, esta generación de cambio se ve reflejada en el aumento de las personas declarantes desde el año 2017 al 2020.

Debido al aumento de declarantes de personas naturales en Colombia y a las campañas de gestión masiva realizadas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), sobre la concientización y cumplimiento del numeral 9 del Artículo 95 de la Constitución Política de Colombia la cual establece “La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades. 9. Contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad ...”, como se observa en la gráfica 2, se ha generado un aumento proporcional de los ingresos recaudados por este tributo, generando de esta manera un aumento en los Recaudos proyectados por el Estado y adicionalmente un mayor recurso para la implementación y ejecución de los programas de inversión que se han establecido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Gráfico 1. Número de personas declarantes de impuesto de personas naturales



Fuente. Elaboración propia.

Según el aumento de recaudo por parte del Impuesto a la renta de Personas físicas que se ve reflejado en el Grafico 2; este también se debe a la modificación de la depuración establecida en Colombia, debido a que inicialmente el Estado estableció un “mínimo vital” exentos, permitiendo la deducción de la inversión dirigida a vivienda (intereses pagados), seguros de vida, sistema de previsión social complementarios, entre otros; estas deducciones no tenían una base limite; y a partir de la implementación del sistema cedular con la Ley 1819 de 2016, en su artículo 336 estableció lo siguiente “Podrán restarse todas las rentas exentas y las deducciones imputables a esta cédula, siempre que no excedan el cuarenta (40%) del resultado del inciso anterior, que en todo caso no puede exceder cinco mil cuarenta (5.040) UVT”. Generando de esta manera como se observa en el grafico 3 que las personas obligadas a declarar renta aumentarán la posibilidad de generar un saldo a pagar por este tributo.

Gráfico 2. Recaudo por impuesto a la renta persona natural



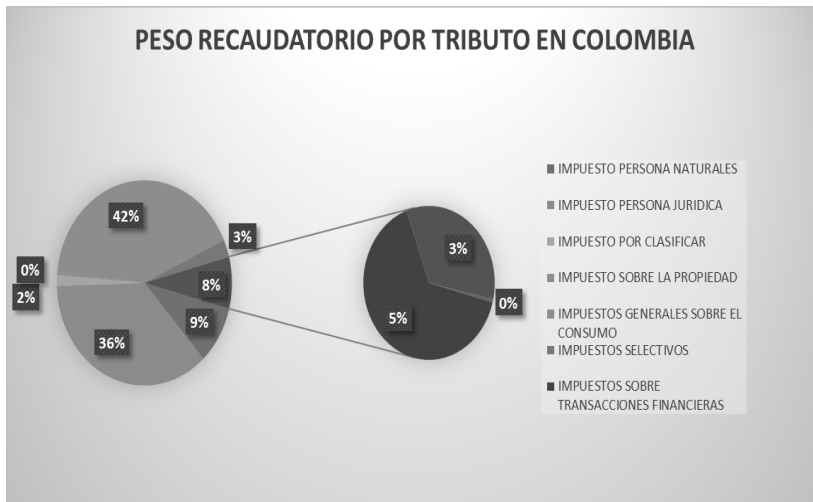
Fuente. Elaboración propia.

La finalidad del Estado de implementar este tipo de políticas es la de generar una mayor participación en los tributos del país mediante el Impuesto a la Renta de las personas naturales, debido a que del 100% de los impuestos que se recauda en Colombia, solo un 9% corresponde al Impuesto de Renta de Personas Naturales y el 36% corresponde al Impuesto de Renta de Personas Jurídicas.

Este tipo de acciones, van de la mano con la política que establece el Estado para seguir aumentando el Recaudo de Impuesto de renta de las personas naturales y la creación de mecanismos de lucha contra la evasión de este Impuesto; por lo tanto, el Congreso de la República

aprueba la Ley 2155 del 14 de septiembre de 2021 o Ley de Inversión Social, en donde en el Título II, establece los siguientes mecanismos de lucha contra la evasión:

Gráfico 3. Recaudo por impuesto a la renta persona natural



Fuente. Elaboración propia.

- Registro Único Tributario- RUT: Registro en el RUT por parte de los obligados a cumplir obligaciones tributarias, sin embargo, La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-UAE DIAN, podrá inscribir de oficio a las personas naturales, de acuerdo con la información que disponga.
- Determinación oficial del Impuesto sobre la renta y complementarios mediante la facturación: La DIAN establecerá la facturación del Impuesto sobre la renta y complementario que preste merito ejecutivo, así como determinar la base gravable y el impuesto a cargo por parte del contribuyente, de acuerdo con la información obtenida por los terceros.
- La notificación de la Factura de Renta, se realizará mediante la inserción en la página web de la Dian o por medio del correo electrónico inscrito en el RUT. Si el contribuyente no está de acuerdo con lo

establecido en la Factura de Renta, estará obligado a declarar y pagar el tributo, dentro de los dos meses siguientes a partir de la inserción en la página web de la DIAN.

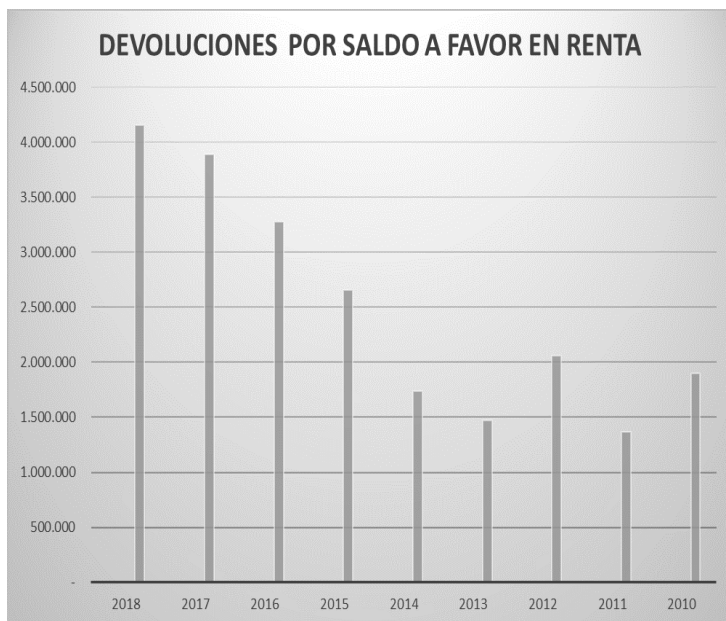
- **Beneficio de Auditoria:** cuando se habla de beneficio, se relaciona a un incentivo que el Estado le otorga al contribuyente para que pague un mayor impuesto y al momento de realizar su declaración de renta esta quede en “firme” en un menor tiempo del establecido esto con la finalidad de que posteriormente al transcurrir ese tiempo la DIAN no podrá ejercer acciones de fiscalización sobre dicha declaración. La forma en la que se puede aplicar dicho beneficio es mediante uno de los dos siguientes métodos, según aplique al interesado:
 - a) Cuando el Impuesto Neto de renta aumente en 30% en relación con el Impuesto neto de Renta del año anterior, tendrá un periodo de firmeza de 6 meses.
 - b) Cuando el Impuesto Neto de Renta aumente en 20% en relación con el impuesto neto de renta del año inmediatamente anterior, tendrá un periodo de firmeza de 12 meses.

Por otro lado, así como en Colombia se generan políticas para aumentar el recaudo por el Impuesto de Renta de Personas Naturales y mecanismos de lucha contra la evasión, también se están implementando políticas para realizar la devolución del saldo a favor que se genera en el impuesto sobre la renta tanto para personas naturales como personas jurídicas, generando procedimientos flexibles para la solicitud de devolución mediante la utilización de sistemas de devoluciones y procedimientos para orientar al contribuyente, debido a esto, se ha generado un aumento de las devoluciones en los últimos años (Grafico 4), y en la actualidad se está generando un modelo de devoluciones automáticas para mayor practicidad para el Contribuyente.

Debido a lo anterior, la Política fiscal en Colombia ha venido evolucionando para darle la oportunidad al contribuyente de recibir su saldo a favor en renta de una manera ágil, pero cumpliendo con las exigencias normativas actuales como es la facturación electrónica.

Por lo tanto, en el párrafo 5, del Artículo 855 del Estatuto Tributario, establece lo siguiente: “La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales podrá devolver, de forma automática, los saldos a favor originados en el Impuesto sobre la Renta y sobre las ventas.

Gráfico 4. Devoluciones por saldo a favor en renta



Fuente. Elaboración propia.

El mecanismo de devolución automática de saldos a favor aplicara para los contribuyentes y responsables que: a) No representen un riesgo alto de conformidad con el sistema de análisis de riesgo de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. b) a partir de del primero de enero de 2021, el porcentaje a aplicar será de más de ochenta y cinco por ciento (85%) de los costos o gastos y/o impuestos sobre las ventas descontables provengan de proveedores que emitan sus facturas mediante el mecanismo de factura electrónica, exceptuando las amortizaciones, depreciaciones y pagos de nómina (...).”

Como se puede deducir, Colombia se encuentra en un desarrollo correspondiente al trámite del Impuesto guiándolo en una línea de mecanismos digitales, aumentando de este modo el número de personas obligadas a declarar, generando un incremento considerable en el recaudo por este Impuesto, y así mismo, permitiendo a los contribuyentes que tienen el beneficio de saldo a favor y los cuales cumplan con la normatividad y requisitos mínimos estipulados por la entidad, para que puedan acceder a dicho beneficio de una manera más rápida y eficiente.

Es importante ver el tema de los tributos desde una perspectiva diferente y poder entender un poco la finalidad de tantas reformas tributarias que se han venido presentando desde los últimos años; si bien es cierto que la aplicación de tantas reformas tributarias generan traumatismos e inseguridad jurídica en el país, también debemos aclarar que revisando las finalidades de cada reforma, se puede indicar que la finalidad principal si no una de las más importantes por parte del Estado en las últimas reformas es disminuir un poco la brecha de la evasión, generando los incentivos apropiados de diferentes maneras para que la persona obligada cumpla con dichos deberes tributarios y generando de este modo mecanismos que ayuden al contribuyente para declarar su impuesto de renta, pagar el impuesto y solicitar su saldo a favor cuando procede.

Lista de Referencias

LEY 2155 DEL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2021:

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/co/pdf/2021/09ley-2155-del-14-de-septiembre-2021.pdf>

L. 1. (s.f.). LEY 1607 DE 2012. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html

L. 1. (s.f.). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1819_2016.html

L. 1. (s.f.). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1943_2018.html

L. 2. (s.f.). Obtenido de <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/co/pdf/2021/09/ley-2155-del-14-de-septiembre-2021.pdf>

C-481/19, S. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-481-19.htm>

CIAT. (s.f.). Obtenido de <https://www.ciat.org/base-de-datos-de-recaudacion-bid-ciat/>

COLOMBIA, C. P. (s.f.). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

DIAN, N. D. (s.f.). Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/el-numero-de-declarantes-de-renta-aumento-124-en-2020-de-acuerdo-con-la-dian-3166671>

NACIONALES, D. D. (s.f.). Obtenido de <https://www.dian.gov.co>

**COMO LOGRAR LA EFECTIVIDAD, EFICIENCIA Y EFICACIA EN
LOS TRÁMITES Y SERVICIOS ELECTRÓNICOS OFRECIDOS POR
LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

Yuri Viviana Hernández Londoño

Lo primero que se debe que mencionar es la importancia del funcionamiento de las Administraciones Tributarias en todos los países del mundo donde su misión es garantizar el recaudo del impuesto de manera eficiente, efectiva, equitativa, justa, voluntaria y ágil, utilizando herramientas que ayuden a prevenir el fraude fiscal en la nación con el fin de aumentar los recursos del estado.

Por lo general la visión de una Administración Tributaria es ser reconocida, innovadora, amigable, eficiente y referente del estado. Con unos objetivos estratégicos relacionados con la aplicación de la tecnología como herramienta primordial en los procesos de la entidad, la capacitación continua del recurso humano y cercanía con el ciudadano para fomentar el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias (DIAN, s.f.).

En el diseño de los sistemas tributarios es muy importante tener en cuenta la capacidad y fortaleza de las Administraciones Tributarias para asegurar su aplicabilidad y sostenibilidad en el tiempo. Hay una clara interdependencia entre administración y sistemas tributarios: un sistema mal diseñado no se puede aplicar y un buen sistema sólo se aplicará adecuadamente si existe una Administración Tributaria sólida y eficaz. Es necesario dejar claro que un sistema tributario vale lo que valga la administración tributaria encargada de aplicarlo (Romero; Grass & García, 2013).

Para esto es importante conocer cómo deberían estructurarse las administraciones tributarias para que se puedan enlazar con los sistemas tributarios diseñados por los parlamentos, de tal forma que juntos puedan lograr lo que quiere cada país que es aumentar su recaudo y que cada día se tienen menos contribuyentes evasores y más contribuyentes con la confianza de querer pagar sus impuestos con la certeza de que estos serán destinados al gasto público y a beneficio de los derechos de los ciudadanos y realización de obras que permita tener una vida más digna en el lugar donde estemos (CEPAL, 2006).

Para entrar a analizar al detalle las Administraciones Tributarias, hay que saber cómo funciona en Colombia; para ello se debe partir del hecho de que el sistema tributario Colombiano se divide en dos; por un lado, se encuentra la tributación de los

impuestos nacionales, que son recaudados y administrados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian) y se conocen como impuestos directos e indirectos, los directos se cobran sobre su patrimonio o riqueza y los indirectos sobre las transacciones realizadas, y por otro lado, los impuestos que no van a las arcas nacionales sino municipales; estos impuestos se realizan sobre la actividad comercial para estos tributos los ciudadanos deben pagar sus obligaciones a la secretaria de hacienda del municipio (Romero, 2016).

Ahora bien, se tiene que conocer que su misión es facilitar y garantizar el entendimiento y cumplimiento de los deberes tributarios, aduaneros y cambiarios, para contribuir a la seguridad fiscal del estado y a la competitividad del país, donde su visión es ser reconocida como una organización innovadora y referente del estado y de otras administraciones del mundo, generando confianza y orgullo en los grupos de interés. La cual tiene unos objetivos estratégicos como son: la legitimidad, sostenibilidad fiscal, la cercanía al ciudadano, la transformación tecnológica, y la transformación del talento humano (DIAN, 2019).

Para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN - lograr sus propósitos y fines por lo cual fue creada como entidad pública, debe iniciar por cuidar a sus clientes que son los ciudadanos y es donde nos tenemos que preguntar que están haciendo para cuidarlos, cuál es la calificación de satisfacción por parte del cliente y como debemos estar para tener la calificación ideal (DIAN, s.f.).

Por ahora se hace referencia de que se está haciendo y cuál es la calificación de los clientes y para esto se tiene que conocer cómo funciona la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN -; desde hace varios años el planteamiento estratégico institucional ha estado encaminado hacia el diseño e implementación de un proyecto enfocado a transformar la entidad, aumentando su productividad, el manejo efectivo de los recursos, la calidad de la información, y el mejoramiento del servicio, con el firme propósito de maximizar el cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales y consecuentemente la mejora en los niveles de recaudo (DIAN, s.f.).

Para lograrlo, la estrategia de servicio se centra en facilitar al ciudadano-cliente el cumplimiento de sus obligaciones ampliando los servicios de información y asistencia, incorporando nuevas tecnologías, con el fin de desarrollar una relación más cercana, equilibrada y de confianza, que incida positivamente en el logro de los objetivos institucionales.

Bajo este contexto surge el proceso misional de asistencia al cliente, que es el proceso que soporta la gestión de los procedimientos contemplados en el proceso de gestión masiva y de las áreas de la entidad que tienen relación directa con los ciudadanos-clientes, tiene como finalidad facilitarles el cumplimiento voluntario de las obligaciones TACI (Tributarias, Aduaneras, Cambiarias e Internacional), suministrarles información actualizada de los trámites y servicios que presta la Entidad, que pueden ser consultados y utilizados a través de los diferentes canales de servicio (DIAN, s.f.).}

Actualmente la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN - se ha transformado al mundo digital, lo que le ha permitido llegar a más Colombianos por medio de videos que les explican cómo se puede acceder a sus servicios y estos se puede hacer desde cualquier lugar del país y hasta sin salir de casa, teniendo atenciones tanto virtuales como presenciales, están trabajando en que el talento humano contratado no solo sea altamente calificado en conocimiento si no que tengan calidad humana lo que les permitirá prestar una mejor atención y servicios a los ciudadanos. Y los buenos resultados de los cumplimientos de metas obtenidas en el año 2021 son muestra de una buena aceptación por parte de los ciudadanos donde se está logrando que más contribuyentes deseen cumplir con sus obligaciones, comentaristas de la revista del portafolio menciona: “Gracias a los empresarios, a los emprendedores, a los ciudadanos y los servidores de la Dian hemos alcanzado la meta de recaudo bruto para este año. Hemos recaudado \$164 billones al 13 de diciembre. Lo que muestra unos buenos resultados.

Pero se debe cuestionar si con estos resultados realmente se cumplen todas las metas, teniendo presente que Colombia actualmente es un país con una deuda fiscal impactante y que debido a la corrupción,

muchos colombianos evaden los impuestos y no desean realizar sus pagos de forma voluntaria, para esto debemos analizar como los países desarrollados logran que esto sea posible por medio de sus Administraciones Tributarias.

Entonces se puede analizar cómo sería la Administración ideal tanto para el estado como para los contribuyentes, donde un sistema tributario debería centrarse en que los contribuyentes quieran pagar sus impuestos de forma voluntario dejando de perseguir fraudes y empezando a generar confianza entre los ciudadanos.

Para esto, se requiere analizar varios factores que pueden permitir tener estos cambios; es frecuente oír hablar de que los sistemas fiscales son complejos y que hay que simplificarlos, pero, para entenderlos se debe observar cómo los países desarrollados con sus reformas fiscales en los últimos años han incorporado importantes elementos de simplificación formal: bases más amplias, reducción de tipos marginales, reducción del número de tramos de las escalas progresivas, en general disminución en términos absolutos de todos los tipos de impuestos que manejan.

Sin embargo, la simplificación real (no la que persigue únicamente una reducción impositiva) del sistema tributario es muy deseable para las Administraciones Tributarias y para la inmensa mayoría de los contribuyentes la simplificación implica ventajas desde el punto de vista del contribuyente, al reducir la presión fiscal indirecta, y desde la perspectiva de las Administraciones Tributarias al facilitar la gestión del impuesto y su control.

En el diseño de los sistemas tributarios que buscan implementar varios países en el mundo y entre esos los más desarrollados hay que considerar la capacidad real de las Administraciones Tributarias encargadas de aplicarlo.

Las Administraciones Tributarias se están dotando de sistemas de planificación y control gerencial complejos y completos, partiendo de una estrategia similar (aumentar los niveles de cumplimiento voluntario), la planificación de las Administraciones Tributarias va siendo cada vez más sofisticada, tomando en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos e incorporando metas e indicadores de servicio al contribuyente y no sólo de lucha contra el fraude.

Para lograr tener una administración que logre que su misión principal sea la satisfacción al cliente que para este caso son los ciudadanos, debemos prestarle atención a los puntos que se mencionaran a continuación que se pueden ver como unos pasos o requisitos para lograr nuestro propósito como son un plan estratégico, un plan operativo y una política de personal adecuada conceptos que se tomara de una investigación realizada tomada de diferentes artículos.

El proceso de planificación debe nacer de la reflexión estratégica y la reflexión estratégica debe considerar el mandato que ha recibido el organismo público, considerar la verdadera razón de su existencia (misión), mostrar los valores que presiden su actividad y dónde se desea que en el futuro se encuentre la organización (visión). Para poder realizar el análisis estratégico es necesaria la implicación efectiva de la dirección del organismo y abrirla a la participación de todo el personal. La planificación operativa concreta las metas a alcanzar y las actuaciones a desarrollar en el corto plazo. Es decir, sirve para concretar en términos anuales la estrategia de la organización y se recoge, en la mayoría de las Administraciones Tributarias en un Plan Operativo Anual (POA).

El POA debe constituir un sistema coherente y establecer un conjunto de indicadores, estructurados y ordenados que incluyan todos los procesos involucrados en una Administración Tributaria, en la aprobación del POA debe participar todas las partes implicadas en el proceso y para incentivar la participación, se puede establecer una “negociación” limitada en el proceso de elaboración.

Tradicionalmente, las Administraciones Tributarias tienen como única función combatir el fraude fiscal pero como hemos mencionado anteriormente, el objetivo estratégico de las Administraciones Tributarias modernas es conseguir aumentar los niveles de cumplimiento “voluntario” por parte de los contribuyentes.

Ello supone una visión más amplia, más compleja y desarrollar dos líneas de actuación estratégica (facilitación y control del cumplimiento), que exigen considerar muchos otros aspectos además del resultado de las auditorías efectuadas. Sin embargo, medir los resultados reales de la Administración Tributaria y establecer una relación de causa efecto entre tareas desarrolladas y resultados obtenidos.

Hay que diferenciar claramente los objetivos perseguidos por la Administración Tributaria de las actividades que ha de desarrollar para alcanzarlos poniendo el foco, lógicamente, en el impacto de la actuación administrativa sobre los resultados obtenidos, más que en la mera realización de “actuaciones” y actividades que no siempre impactan en el objetivo real de las Administraciones Tributarias y la calidad y eficacia del trabajo realizado se debe valorar según la medida en que se alcancen los grandes objetivos.

Otro punto fundamental a tener en cuenta es la política del personal y la gestión de los recursos; la política de personal de cualquier organización comprende diversos ámbitos: captación y selección, incorporación, motivación, formación técnica y gerencial, modelo retributivo, carrera administrativa, o sistemas de cobertura de los puestos de trabajo, y exige directivos capaces de tomar decisiones, muchas de ellas colegiadas, en un área crítica. Las organizaciones más modernas son conscientes de la necesidad de contar con personal directivo del más alto nivel, y de mantener una fuerza de trabajo íntegra, motivada, socialmente considerada y bien retribuida.

Basados en unos principios básicos como: Ingreso por medio de méritos, cualificación técnica y carrera administrativa, Desarrollo por medio de la capacitación continua y Retiro con acceso a una pensión digna y justa.

La revisión permanente de los procedimientos y métodos de trabajo y del modelo organizativo es especialmente importante en entornos tan cambiantes como los actuales y los procesos de reforma administrativa son exitosos cuando se plantean como un proceso de mejora continua y no como un ejercicio aislado.

Hay que destacar la importancia de alinear el talento humano con las TIC en un entorno de rápido crecimiento de la digitalización en las Administraciones Tributarias potenciando su eficacia y eficiencia con un nuevo perfil de servidores públicos donde las competencias digitales tengan gran importancia.

El informe del futuro del empleo del Foro Económico Mundial identifica los trabajos y las habilidades que van a ser más necesarias

y señala: pensamiento analítico e innovación, resolución de problemas, pensamiento crítico, creatividad, liderazgo, uso de las TIC, resiliencia, flexibilidad, inteligencia emocional, etc. Evidentemente el panorama que dibuja establece campos que no han sido habitualmente objeto de atención de las Administraciones Tributarias y que exige una capacidad constante de aprendizaje del personal.

Especialmente importante es la capacitación del personal en los países en los que en el acceso a la Administración Tributaria no se exige acreditar conocimientos tributarios; la capacitación inicial, permanente y para la promoción profesional debe constituir una prioridad de las Administraciones Tributarias, para asegurar un alto nivel de calidad en su funcionamiento especialmente teniendo en cuenta que los funcionarios tributarios han de relacionarse con los mejores especialistas de empresas y despachos profesionales.

Y por último es importante mencionar la ética del personal de las Administraciones Tributarias donde los aspectos éticos son cruciales y desarrollan uno de los servicios públicos más visibles que presta un Gobierno, y juegan un papel clave en la percepción que tiene el ciudadano de su confiabilidad e integridad. La voluntad de la ciudadanía de cumplir las normas del Sistema Tributario se ve afectada por la percepción social del sistema como justo y por el nivel de calidad en su aplicación.

La necesidad se hace urgente para determinados países en los que la corrupción se encuentra realmente extendida, como el caso nuestro, para esto es necesario disponer de una clara legislación sobre los derechos y las obligaciones de los empleados públicos, de códigos de conducta, de cursos de formación en la materia, y de declaraciones de bienes para altos cargos, ayudan a crear la transparencia necesaria.

Una vez establecido este marco, es necesario pagar una retribución justa acorde con el esfuerzo realizado, crear una carrera administrativa que pueda perderse en caso de incurrir en conductas incorrectas, y, por último, hacer patente que la administración tiene los mecanismos necesarios para identificar y castigar la corrupción, con el único fin de cumplir con la misión de las Administraciones tributarias modernas,

ciudadanos que quieran pagar sus impuesto de forma voluntaria y por amor a la patria.

Como conclusión se puede observar que si se compara como estamos con la administración tributaria ideal que nos quiere mostrar los países desarrollados, a mi consideración vamos por buen camino en cuanto a la planeación que se ha desarrollado en los últimos años, pero no podemos olvidar nuestro gran problema y es la corrupción que vivimos en un país como Colombia.

Donde se pueden querer que los contribuyentes paguen sus impuestos de forma voluntaria y se puede lograr diseñar un sistema fácil de manejar y con muchos beneficios que favorezcan y motiven a los ciudadanos a cumplir, pero que terminaremos siendo desmotivados al pensar como nuestro dinero va terminar siendo disfrutados por los políticos corruptos que pueden tener nuestro país y que no terminara cumpliendo con el único fin que tiene los dineros recaudados que es ser destinado al gasto público del país y garantizar los derechos de los ciudadanos, así como la realización de obras que permitan a los ciudadanos acceder a bienes y servicios.

Lista de Referencias

- Amaya, Juan Sebastián (3 de noviembre de 2020). Destacan el proceso de digitalización de la Dian y la Superintendencia de Sociedades este año. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/tictac-destaco-proceso-de-digitalizacion-dentro-de-la-dian-y-la-superintendencia-de-sociedades-3082898>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006) Tributación en América Latina En busca de una nueva agenda de reformas. Santiago de Chile. CEPAL.
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2021) Informe de la Comisión de Expertos en Beneficios Tributarios. Bogotá D.C., OECD – DIAN – Ministerio de Hacienda
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (s.f) Mecanismos de atención ciudadana. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/atencionciudadano/Paginas/TransparenciaMecanismos.aspx>
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (s.f) Nos estamos transformando. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/Paginas/Nos-estamos-transformando.aspx>
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (2019) Plan estratégico DIAN 2019-2022. Bogotá D.C. Ministerio de Hacienda.
- PORTAFOLIO (13 de diciembre de 2021). Dian completó la meta de recaudo para este año. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/impuestos/dian-completo-la-meta-de-recaudo-para-este-ano-559585>

PORTAFOLIO (20 de febrero de 2020). Dian revela detalles de su transformación y estrena imagen. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/en-vivo-asi-fue-la-transformacion-de-la-dian-538292>

Portilla, Alba; Figueroa, Blanca & Riveros, Jenny (2008). Análisis del impacto tecnológico de la DIAN en los contribuyentes en Colombia en materia tributaria. Bogotá D.C., Universidad Piloto de Colombia.

Romero, César; Grass, Yenny & García, Ximena. (2013) Principios constitucionales que rigen el sistema tributario. Derecho y políticas públicas. Bucaramanga. 67-77.

Romero, David (2016). Así funciona el sistema tributario de Colombia y la Dian. Obtenido de <https://www.larepublica.co/economia/asi-funciona-el-sistema-tributario-de-colombia-y-la-dian-2346891>

World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020. Geneva., Committed to Improving The State of the World.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: UN CAMINO DE TRANSFORMACIÓN Y ÉXITO

Jair David Marin Martínez

Cada vez, toma mayor relevancia la necesidad de las empresas por enfrentar el presente con sistemas, métodos y estrategias pertinentes y vigentes que les permitan estar en capacidad de enfrentarse al futuro en el mediano y largo plazo, de allí la necesidad de lograr que las personas estén en la disposición de invertir todos sus conocimientos y talento en la organización con un nivel de compromiso y participación mucho mayor.

Actualmente, existen dos escenarios principales para las empresas, el primero: la perdurabilidad, entendida como la capacidad que tienen las empresas de apropiarse de los procesos productivos en sus diferentes etapas de vida, y el segundo: la articulación de la cultura con el clima organizacional, lo que permitirá asegurar su competitividad en el largo plazo (Rivera Rodríguez & González Rodríguez, 2020)

Es precisamente este último escenario, el que a muchas organizaciones a desarrollar su competitividad vinculada con la capacidad del individuo para enfrentar cuatro desafíos: a) El desafío cognitivo: para manejar las representaciones estables y variables; b) El desafío estratégico: aprender a generar una misión, visión, objetivos o tácticas estratégicas; c) El desafío político: de reubicar los recursos financieros o humanos donde estos produzcan mayores retornos; y d) El desafío ideológico: de entender la importancia de la innovación, renovación y optimización estratégica (Taňski, Báez, & Cléríci, 2010).

Estos desafíos requieren de especial atención por parte de las organizaciones, toda vez que el recurso humano es decisivo para el éxito empresarial y organizacional en general, comenzando por adecuar la estructura de la organización (organigrama), siguiendo por una eficiente conducción de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y desarrollando relaciones humanas que permitan prevenir los conflictos (Figuroa, Parrales, & Nieto, 2021) y resolverlos rápida y oportunamente cuando se tenga indicios de su aparición.

En este sentido, las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que

técnicamente están en continuo avance y capacitación (Solf Zárata, 2007).

Al respecto, French (como citado en Garzón, 2005) manifiesta que el desarrollo organizacional es un esfuerzo a largo plazo, guiado y apoyado por la alta gerencia, para mejorar la visión, la delegación de autoridad, el aprendizaje y los procesos de resolución de problemas de una organización, mediante una administración constante y de colaboración de la cultura de la organización – con un énfasis especial en la cultura de los equipos de trabajo naturales y en otras configuraciones de equipos – utilizando el papel de consultor-facilitador y la teoría y la tecnología de las ciencias de la conducta aplicada, incluyendo la investigación-acción.

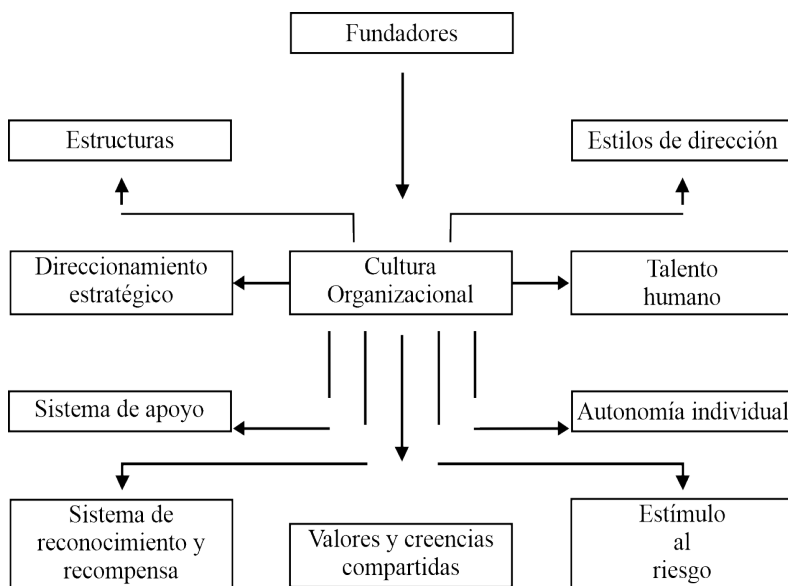
Por ello, el desarrollo organizacional, dinamiza los procesos por medio de la creación de un estilo propio que permite señalar el norte de la organización desde su institucionalidad. De esta manera, el punto de partida es la credibilidad, por lo cual la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota en la puesta en marcha y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa, y se acrecienta en el tiempo (Paz & Piedrahita, 2007).

De esta manera, el desarrollo organizacional hace referencia a los cambios de intencionales y pronosticados con anticipación al interior de una organización que buscan transformar las empresas mecanicistas en orgánicas por medio del cambio organizacional, para modificar su cultura, haciendo compatibles los objetivos organizacionales con los objetivos individuales de los empleados (Daft, 2010).

La única forma que posibilita la transformación de las empresas hacia un modelo eficiente es por medio del cambio en su cultura organizacional, esto es, cambiar los sistemas dentro de los cuales las personas trabajan y viven, es decir, su estilo de vida, sus creencias, expectativas y valores (Minsal Pérez & Pérez Rodríguez, 2007). Esto implica desarrollar procesos de control que permitan observar, analizar e interpretar continuamente dichos sistemas, ya que la comunicación organizacional influye en el clima existente en la organización.

Estos cambios en la cultura organizacional permiten desarrollar un sentido de identidad y compromiso organizacional a través de las creencias y valores, este proceso implica el compromiso de la dirección de la empresa, teniendo en cuenta que debe asumir la responsabilidad de integrar a los miembros de la organización para crear un clima organizacional que ayude a guiar las actividades diarias de los trabajadores para que alcancen las metas y respondan con rapidez a las necesidades del entorno.

Figura 1. Componentes de la cultura organizacional



Fuente: ESTEPHEN P., Robbins. Comportamiento organizacional. 2004. p 523

De allí, que una cultura organizacional solida deba tener en cuenta once (11) componentes esenciales, como se aprecia en la figura 1, los fundadores, el estilo de dirección, la estructura, el direccionamiento estratégico, el talento humano, los sistemas de apoyo, la autonomía individual, los sistemas de recompensas, los valores y creencias compartidas.

Por lo anterior es importante hacer claridad que la implementación de un modelo de desarrollo organizacional es fundamental y para ello es necesario conocer los modelos previstos para ello.

Modelo tridimensional de la eficacia gerencial

Este modelo se basa en el hecho de que al administrador se le exige ser eficaz en una variedad de situaciones y su eficacia puede ser medida en la proporción en que sea capaz de transformar su estilo, de manera apropiada, a la situación de cambio. Para Reddin, la eficacia administrativa es el grado en el que el administrador alcanza las exigencias de resultados de su posición en la organización, la única tarea del administrador es: ser eficaz (ESTEPHEN P., Robbins, 2004).

Este modelo se fundamenta en seis pilares, el primero de ellos la eficacia gerencial consiste en hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos por la organización y debe ser evaluada en términos de los resultados; es decir, que se debe medir la gestión directiva en términos de resultados (Chinchilla, 2013).

Otro pilar es el de los estilos gerenciales, es decir, la afirmación de que el comportamiento gerencial está compuesto por dos elementos básicos: Los gerentes pueden hacer énfasis en uno u otro elemento básico. Existen gerentes que concentran su gestión hacia la tarea y gerentes que concentran su gestión en las relaciones (Martin & Ruggiero, 2015).

Así mismo, las habilidades gerenciales básicas constituyen otro pilar que busca desarrollar habilidades gerenciales básicas, estas son: Sensibilidad situacional: es la habilidad para diagnosticar situaciones, la flexibilidad de estilo: es la habilidad para adecuarse a las fuerzas

en juego, una vez analizadas y diagnosticadas, la destreza de gerencia situacional: es la habilidad de gestión situacional, o sea, la capacidad de modificar una situación que necesita ser modificada (Salcedo & Largo Grisales, 2018)

Por otra parte, tiene un pilar en la relación entre eficiencia y situación, es decir, las situaciones administrativas pueden ser visualizadas como campos de fuerzas ejercidas por el superior, subordinados, colaboradores, organización y tecnología. Estos son los aspectos que un gerente debe reconocer, cambiar o ante los cuales debe reaccionar en determinada situación. La eficacia es el grado en que el ejecutivo logra los resultados deseados de su función. Para alcanzarla es necesario poseer las tres habilidades gerenciales (diagnóstico, flexibilidad y gestión situacional) (Chiavenato, 2009).

Modelo de Lawrence y Lorsch

Este modelo plantea que existe una relación causa-efecto entre el correcto funcionamiento de la estructura interna de la organización para acoplarse a las exigencias ambientales y el correcto funcionamiento de la organización, es decir, cómo alcanza sus metas y objetivos.

Con este propósito, Lawrence y Lorsch (1967) retoman los conceptos primordiales de la teoría de la contingencia que son diferenciación e integración, que representan la paradoja de cualquier diseño de organización. Por tanto, dentro de la estructura que formulan en la teoría para fines de diagnóstico, se debe examinar una organización cliente en las dimensiones que el cliente juzgue importantes.

Cuando se desea cambiar la organización, se deben tener en cuenta cuatro puntos de referencia, el primero es el concepto de sistema y de organización en el cual los sistemas son unidades que procesan insumos con el fin de obtener productos, en tanto, la organización es la coordinación de las diferentes actividades que contribuyen con la finalidad de efectuar transacciones planeadas con el ambiente (Velásquez, 2000)

Otro concepto está relacionado con el sistema social concebido como la coordinación de diferentes actividades de contribuciones

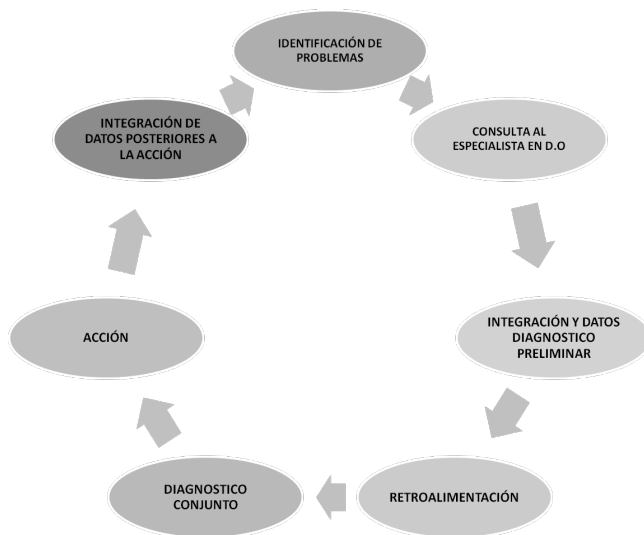
individuales para realizar transacciones planeadas con el ambiente (Rivas Tovar, 2002) y, por último, los estadios del desarrollo organizacional enmarcados en un modelo de diagnóstico y acción con base en cuatro estadios, que forman un ciclo: diagnóstico, planeación de la acción, implementación de la acción y evaluación (Garbanzo Vargas, 2015).

Modelo cíclico de Michael Beer

Este modelo se fundamenta en siete (7) pasos básicos que abarcan la identificación del problema, consulta con un especialista, diagnóstico preliminar, retroalimentación, diagnóstico conjunto, acción e integración de datos posteriores a la acción como se aprecia en la figura 1.

En la etapa de identificación del problema, se identifica si la empresa tiene uno o más problemas que pueden ser aliviados por un agente de cambio que puede involucrar movimiento de empleados, pobre comunicación, inefectiva coordinación, o carencia de líderes de proyecto. Los esfuerzos de desarrollo organizacional deben estar apoyados por la alta dirección (Martínez Espino, 2006).

Figura 1. Modelo cíclico del D.O.



Fuente: ESTEPHEN P., Robbins. Comportamiento organizacional. 2004. p 69.

En la siguiente etapa se debe consultar con un especialista en desarrollo organizacional que será utilizado como agente de cambio. Durante el contacto inicial, el agente de cambio y los miembros de la organización se auxilian uno al otro.

Por su parte, López Rodríguez (2020) manifiesta que en la etapa de integración de datos y diagnóstico preliminar usualmente es el consultor quien asume la responsabilidad de recoger datos: mediante entrevistas, observación de los procesos, cuestionarios, y datos del desenvolvimiento organizacional. Probablemente la más eficiente y efectiva secuencia de método diagnóstico comienza con la observación, ésta es seguida por semiestructuradas entrevistas, y es completada con cuestionarios que intentan medir precisamente los problemas identificados en los pasos iniciales del diagnóstico.

En la etapa de retroalimentación, los datos obtenidos son retroalimentados. Esto usualmente se realiza en grupo o por un grupo de trabajo seleccionado, de manera que la gente clave involucrada reciba la información. Esta retroalimentación está diseñada para ayudar al cliente a determinar las fortalezas y debilidades de la organización o de unidades particulares en las cuales el consultor está trabajando (Garzón Castrillón, 2005).

En la etapa de diagnóstico conjunto de problemas, Ron-Pedrique (2006) manifiesta que un administrador o grupo discute la retroalimentación y decide si hay un problema real que necesita resolverse. Este proceso tiene que juntar los esfuerzos entre el cliente y los especialistas en desarrollo organizacional. El cliente debe aceptar el diagnóstico, así como las soluciones que habrán de ser implementadas.

Una vez culminada esta etapa se da inicio al proceso de “romper el hielo”. La acción que deberá tomarse depende del problema, en la cultura de la organización y en el tiempo y gastos que habrán de ahorrarse dando paso a la última etapa consiste en la integración de datos después de la acción, dado que el desarrollo organizacional es un proceso cíclico, también debe efectuarse una recopilación de datos después de que las acciones han sido realizadas. En este sentido, Arriagada (2002) concibe que, a través de estos, el líder puede monitorear, medir, y determinar los efectos producidos por las acciones. Esta información es proporcionada

al cliente y puede conducir a un nuevo diagnóstico y a la implementación de una nueva acción.

Modelo Tipo GRID

En lo personal, considero que uno de los modelos que presentan una mayor flexibilidad y permiten realizar cambios sustanciales en la organización sin generar traumatismos es el modelo de desarrollo organizacional Tipo GRID planteado por Blake y Mouton, este modelo parte del supuesto de que el cambio organizacional inicia con el cambio individual ya que los problemas de carácter interpersonal, grupal e intergrupal deben ocurrir previos a los cambios en la estrategia y en el ambiente interno de la organización a partir de tres premisas: a) Los individuos y las organizaciones reducen las disonancias entre su autoimagen y la realidad (políticas, estructuras, sistemas, etc.), b) Las organizaciones alcanzan “satisfacciones” por debajo de su potencial por lo que su desempeño necesita ser mejorado para que sean más competitivas y coherentes con el mundo actual, y c) una gran cantidad de energía de las organizaciones se gasta en comportamientos disfuncionales, lo cual hace necesario un cambio sistemático que ofrezca nuevas alternativas de aprendizaje con base en la experiencia (Hernández, Hernández, & Jiménez, 2003).

En este sentido la malla gerencial del modelo tipo Grid presupone que el administrador de una empresa siempre está orientado hacia la producción y las personas, estas orientaciones según Narváez (2011) se ven soportadas en seis fases a saber:

- Fase 1: Seminarios de laboratorio para todos los miembros de la organización, partiendo de la alta dirección hacia la base, con el fin de analizar la cultura organizacional a través del Grid.
- Fase 2: Desarrollo de equipos en todos los grupos de la organización, partiendo de la alta administración, para estudiar la dinámica del comportamiento de la organización.
- Fase 3: Reuniones de confrontación intergrupal para desarrollar el intercambio entre los grupos y mejorar la coordinación entre ellos.

- Fase 4: Establecimiento de los objetivos organizacionales por la alta dirección de la organización mediante la confirmación de la excelencia empresarial.
- Fase 5: Implementación a través de equipos: se trata de la implementación del modelo organizacional ideal, a través del desarrollo planeado.
- Fase 6: Evaluación de los resultados, esto es, de los cambios ocurridos, para estabilizar los objetivos organizacionales y establecer nuevos objetos para el futuro.

En conclusión, toda organización se ve inmersa en procesos de cambio y desarrollo organizacional derivados de cambios en el entorno que obligan a las organizaciones a adaptarse a los nuevos retos de los mercados cada vez más cambiantes, es allí en donde el Desarrollo Organizacional surge como una estrategia que favorece el establecimiento, adecuación y la apropiación de las creencias y valores de las organizaciones con el objetivo de adaptarse a las nuevas tendencias del mercado y los retos derivados de ella.

Lo anterior, como mecanismo para desarrollar niveles óptimos de competitividad y productividad que permitan alcanzar los objetivos organizacionales en función del cambio individual y social en las estructuras organizacionales y los mecanismos de comunicación tanto formales como informales que faciliten la gestión del cambio como un elemento permanente de adaptabilidad organizacional.

Lista de Referencias

- Arriagada, R. (2002). Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: una propuesta metodológica. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México, D.F.: McGRAW-HILL.
- Chinchilla, D. (2013). Las habilidades y competencias del gerente en la empresa de hoy. Bogotá D.C.: Universidad Militar Nueva Granada.
- Daft, R. (2010). Teoría y diseño organizacional. México, D.F.: Cengage Learning.
- ESTEPHEN P., Robbins. Comportamiento organizacional, Decima edición. México: Perarson educación, 2004. 675 pág.
- Figueroa, M., Parrales, J., & Nieto, D. (2021). Análisis del desarrollo organizacional como modelo de gestión para potenciar a las pymes del sector industrial en la provincia de Manabí, periodo 2006 – 2012. RECIMUNDO, 440-461.
- Garbanzo Vargas, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista educación, 67-87.
- Garzón Castrillón, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogota D.C.: Centro Editorial Universidad del Rosario.

- Garzon, M. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogota D.C.: Centro editorial Universidad del Rosario.
- Hernández, C., Hernández, M., & Jiménez, M. (2003). El grid gerencial como herramienta para el fortalecimiento de la gestión empresarial de la mediana empresa dedicada a la distribución de tintes capilares. San Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador.
- LópezRodríguez, N. (2020). Intervención diagnóstica: liderazgo y visión. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- LAWRENCE, Paul R. y LORSCH, Jay William. (1967) Differentiation and integration in complex organizations. EN: Administrative sciences quarterly. Cambridge. Vol. 12. p 12.
- Martin, V., & Ruggiero, E. (2015). Modelo de desarrollo organizacional tridimensional según la teoría de eficacia gerencial 3d de Reddin. Estudio de un núcleo universitario. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Minsal Pérez, D., & Pérez Rodríguez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. Obtenido de ACIMED: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008
- Paz, R., & Piedrahita, M. (2007). Desarrollo Histórico Del Marketing. Santiago de Cali: Universidad Libre.
- Rivas Tovar, L. (2002). Nuevas formas de organización. Estudios Gerenciales, 13-45.

- Rivera Rodriguez, H., & Gonzalez Rodriguez, W. (2020). GENTE, CAMBIO E INNOVACIÓN: CONDICIONES PARA LA PERDURABILIDAD EMPRESARIAL. *Dimensión Empresarial*, 95-117.
- Ron-Pedrique, M. (2006). Diagnóstico en DBL Group, una empresa en crecimiento. Universidad Católica Andrés Bello: Caracas.
- Salcedo, L., & Largo Grisales, V. (2018). El Liderazgo Transformacional en los Líderes de Juntas de Acción Comunal de la Ciudad de Pereira. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Solf Zárate, A. (2007). La ‘organización que aprende’ y su aporte al proceso de cambio. *Persona*, 29-47.
- Taňski, N., Báez, L., & Clérici, C. (2010). LA RESILIENCIA DE LOS EMPRESARIOS EN EL SECTOR FORESTO INDUSTRIAL DE LA PROVINCIA DE MISIONES . *Revista Científica “Visión de Futuro”*, 1-24.
- Velásquez, F. (2000). El enfoque de sistemas y de contingencias aplicado al proceso administrativo. *Estudios Gerenciales*, 27-40.

EL CAMINO DEL EMPRENDIMIENTO: APRENDIZAJE, ENSEÑANZA Y SUPERACIÓN

Derli González Poveda

Emprender es una aventura llena de desafíos, aprendizajes y oportunidades. Para muchos, el viaje del emprendimiento comienza con una chispa de inspiración, una idea innovadora o una pasión ardiente por resolver un problema. Sin embargo, transformar esa chispa en un negocio exitoso requiere mucho más que entusiasmo. Requiere preparación, planificación y una comprensión profunda de las diversas etapas del emprendimiento (Formichella, 2024).

El emprendimiento no es solo una actividad económica, sino también una manifestación de creatividad y resolución de problemas. En mi caso, desde temprana edad, sentí una inclinación natural hacia el emprendimiento, un impulso que se manifestó en mi infancia cuando vendía productos a amigos y familiares, siempre en busca de nuevas oportunidades para generar ingresos.

Este espíritu emprendedor me ha acompañado a lo largo de mi vida, guiándome por un camino lleno de ideas y proyectos diversos. Mi recorrido abarca desde la creación de una papelería hasta la consultoría de proyectos y una empresa purificadora de agua. Sin embargo, como es común en los inicios empresariales, algunos de mis primeros intentos no prosperaron debido a la falta de enfoque y a la inexperiencia. A pesar de estos desafíos, cada experiencia ha contribuido a mi crecimiento y aprendizaje, fortaleciendo mi determinación y preparándome para futuros éxitos.

Sin embargo, tan importante como el espíritu emprendedor, lo es también capacitarse para emprender, la capacitación es un pilar fundamental para el éxito en el emprendimiento. Proporciona a los emprendedores los conocimientos y habilidades necesarios para navegar el complejo mundo de los negocios, mitigar riesgos y aprovechar oportunidades. Además, fomenta la innovación, facilita la creación de redes y fortalece el desarrollo personal.

Para aquellos que aspiran a iniciar su propio negocio, invertir en capacitación es una decisión estratégica que puede marcar la diferencia en la capacidad de convertir una idea en una empresa exitosa y sostenible. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, estar bien capacitado es una ventaja crucial que no se debe subestimar (Vargas Valdiviezo & Uttermann Gallardo, 2020).

Por otra parte, el espíritu emprendedor no solo se limita a los negocios; también puede ser una herramienta poderosa en el ámbito educativo. Como docente, aprovechar el emprendimiento puede transformar la experiencia de enseñanza y aprendizaje, fomentando habilidades valiosas en los estudiantes y preparando a los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro con confianza y creatividad (Acuña Acuña & Mendoza Bravo, 2022). Al fomentar una mentalidad emprendedora, integrar proyectos prácticos, y desarrollar habilidades esenciales, los docentes pueden inspirar a sus estudiantes a convertirse en innovadores y líderes en sus comunidades y más allá. Aprovechar el espíritu emprendedor en la educación es una inversión en el potencial ilimitado de la próxima generación (Hernández Espíndol, Hernández Muñoz, Rosas Díaz, & Rosales Carmona, 2023).

De esta manera, como docente de emprendimiento, he aprovechado las experiencias, fusionado de esta manera las habilidades como profesional en administración de empresas y la actitud positiva y creativa que se transmite en clases, enfatizando que emprender no solo es una actividad comercial, sino una pasión que nos desafía a superarnos a nosotros mismos.

En este sentido, la enseñanza del emprendimiento ha evolucionado significativamente en las últimas décadas centrándose en la teoría y los principios básicos de los negocios, sin embargo, la educación emprendedora, en mi concepto, debe adaptarse para incorporar métodos innovadores que preparen a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

Es decir, como docente de emprendimiento, los objetivos para la enseñanza del emprendimiento deben ir más allá de la simple transmisión de conocimientos. Debe implicar inspirar, guiar y equipar a los estudiantes con las herramientas y habilidades necesarias para navegar y prosperar en el mundo del emprendimiento (Pertuz Peralta, Rojas Caicedo, Navarro Rodríguez, & Quintero, 2016). En mi experiencia, es posible crear un entorno de aprendizaje dinámico y estimulante que fomente la mentalidad emprendedora que le permita a los estudiantes desarrollar la creatividad y promover la resiliencia con experiencias prácticas donde los estudiantes puedan desarrollar sus propias ideas de negocio y llevarlas a cabo

haciendo uso de simulaciones empresariales y estudios de caso para ilustrar desafíos y estrategias reales en el mundo de los negocios sin olvidar los principios éticos y de responsabilidad social en todas las actividades empresariales.

Lo anterior implica necesariamente innovar en los métodos de enseñanza del emprendimiento para cerrar la brecha entre la educación y la práctica real. Los enfoques tradicionales, aunque útiles, a menudo no logran capturar la complejidad y el dinamismo del mundo emprendedor contemporáneo. Por esta razón, es imperativo que los educadores adopten estrategias pedagógicas que sean tanto flexibles como efectivas, incorporando tecnología, aprendizaje experiencial, y una mentalidad de diseño en sus aulas (Bas Vilizzio, y otros, 2021).

Por otra parte, el emprendimiento es una fuerza motriz en la economía global, actuando como un catalizador para el desarrollo personal y social. A lo largo de la historia, hemos visto cómo individuos emprendedores no solo han transformado industrias y mercados, sino que también han utilizado el espíritu emprendedor como una herramienta poderosa para la superación personal y colectiva. Este fenómeno va más allá de la simple creación de empresas; implica un proceso profundo de innovación, resiliencia y crecimiento.

En este recorrido por mi experiencia como emprendedora y docente, me han enseñado que el emprendimiento en su esencia, es una manifestación de la capacidad humana para superar desafíos y transformar visiones en realidad. A nivel personal, empodera a los individuos para que tomen control de su vida profesional, desarrollen habilidades cruciales y se vuelvan resilientes frente a las adversidades. A nivel social y económico, impulsa la innovación, crea empleos y genera impacto positivo en las comunidades.

Emprender es un camino que nos desafía a superar límites y a dejar huella en el mundo bajo la mira de ser emprendedora y educadora, seguiré inspirando a otros a escribir su propia historia de éxito empresarial, recordándoles que el mayor reto está en vencerse a sí mismos.

Lista de Referencias

- Acuña Acuña, B., & Mendoza Bravo, K. (2022). La educación emprendedora y el aprendizaje-servicio en estudiantes de bachillerato. *Polo del conocimiento*, 1255-1274.
- Bas Vilizzio, M., Camacho, H., Carabantes Alarcón, D., De Luca, M., Dussel, I., Fairlie Reinoso, A., . . . I Jubany, G. (2021). *La educación superior en Iberoamérica en tiempos de pandemia*. Madrid: Fundación Carolina.
- Formichella, M. (2024). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Tres Arroyos: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- Hernández Espíndol, H., Hernández Muñoz, L., Rosas Díaz, J., & Rosales Carmona, L. (2023). *Cultivando una Mentalidad Emprendedora en Equipos: Rol del Liderazgo y la Innovación en la Comunidad Universitaria*. *Ciencia Latina Internacional*, 7804-7819.
- Pertuz Peralta, V., Rojas Caicedo, G., Navarro Rodríguez, A., & Quintero, L. (2016). Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación. *Educación y Educadores*, 29-45.
- Vargas Valdiviezo, M., & Uttermann Gallardo, R. (2020). *Emprendimiento: factores esenciales para su constitución*. Universidad del Zulia, 709-720.

EL CLIMA LABORAL: UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO EN LAS ORGANIZACIONES

Leidy Tatiana Céspedes Baquero

Teniendo en cuenta los cambios a los que se enfrentan las organizaciones debido a las presiones del mercado por cuenta de la evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se vienen presentando nuevos retos para los departamentos de recursos humanos en la dirección del talento humano con una especial función en el crecimiento de las organizaciones por medio del desarrollo y retención de las personas a partir de la generación de valor.

De allí que todos los esfuerzos por mejorar las experiencias de los trabajadores frente a su bienestar como individuo y como ser social que desarrolla sus actividades al interior de una organización permitirán potenciar el desempeño y las calidades y cualidades en la conducta personal y social de los colaboradores.

Este documento, desde mi experiencia tiene como objetivo dar a conocer una perspectiva acerca del concepto de clima organizacional, el cual se alimenta de los aportes e investigaciones del comportamiento organizacional dadas por destacados autores contemporáneos y presenta las causas que generan un determinado ambiente, así como las consecuencias negativas y positivas del clima laboral al interior de las organizaciones.

Interpretación

El clima organizacional se refiere a la apreciación personal de los colaboradores con respecto a la organización y que a través de las motivaciones incurre en el desarrollo de la misma como por ejemplo en la productividad e innovación.

Según el Ingeniero Cesar Nieto-Licht quien se desempeña desde el 2016 como Gerente de Talento Humano en la Fundación Universitaria los libertadores la medición del clima al interior de las organizaciones se puede realizar teniendo en cuenta las siguientes variables principales: a) Estructura organizacional, b) Sentido de pertenencia, c) Eficiencia, d) Participación, e) Liderazgo, f) Bienestar, g) Disponibilidad de recursos, h) Comunicación, i) Motivación, y j) Apreciación personal

Habiendo definido de manera general el concepto de clima

organizacional y algunas de sus variables, ahora se profundizará en los factores que lo conforman, sus características, factores que lo influyen y algunos tipos.

El clima laboral de una organización lo conforman factores externos y principalmente internos, y estos influyen en la percepción que sus miembros tengan de los mismos, el comportamiento de un miembro no es el resultado de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores, y esta percepción depende en gran medida las experiencias que cada miembro tenga con la organización tanto de manera individual como colectiva, de aquí el hecho que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales, por lo cual el factor más importante es la relevancia que la compañía le dé.

La estructura y los integrantes de una compañía forman un sistema organizacional dinámico y algunas de sus características claves son las siguientes:

- Alta expectativa: los colaboradores tienden a crear altas expectativas en sus intereses.
- Subjetividad: percepción de los miembros sobre la compañía.
- Complejidad: depende de factores tangibles e intangibles.

Algunos factores que influyen en el clima laboral y a los cuales se debe prestar especial atención si se quiere mejorar el clima en la compañía son los siguientes: a) Líderes y estilo de liderazgo, b) Relaciones entre compañeros de trabajo, c) Condiciones de trabajo, d) El sentir de la persona, e) Motivación, f) Política salarial, y g) Imagen de la compañía,

Como se puede analizar los factores que conforman e influyen el clima organizacional son tanto internos como externos y es una percepción subjetiva individual y colectiva. Dentro de una organización se puede encontrar diversas escalas o tipos de clima laboral:

- Responsabilidad: percepción sobre la autonomía en la toma de decisiones
- Desafío: riesgos al desarrollar objetivos
- Recompensa: percepción sobre recompensa por el objetivo cumplido
- Estructura: percepción sobre limitaciones burocráticas

Se produce un debate sobre lo que se entiende sobre clima y cultura organizacional, mientras el clima se refiere a la percepción de los colaboradores en su área de trabajo, la cultura se vincula a la normatividad de la organización.

Proposición

Según las características del sistema organizacional se derivara un clima laboral en concreto, influyendo en la motivación de los colaboradores de la compañía y sobre su modo de actuar, lo que a su vez desencadena en que se generen ventajas como mayor rendimiento laboral, trabajo en equipo, baja rotación de personal, mejor imagen de la empresa, mayor adaptación en entornos competitivos entre otros, o que se generen desventajas como baja productividad, mala atención al cliente, mala imagen de la organización, individualizamos, rotación de empleados, ausencias frecuentes, etc.

Argumentación

Para las organizaciones actualmente un adecuado clima laboral es el resultado de implementar diversas acciones en que el colaborador resulta ser el actor principal obteniendo como resultado final un desempeño laboral que satisfaga al colaborador como profesional y que la organización alcance sus objetivos.

Para (Gan & Triginé, 2012), Resulta de gran importancia tomar en cuenta aquella percepción que el trabajador tiene respecto a la empresa, a sus funcionales e incluso a su equipo de trabajo, pues el estado emocional podría afectar el desenvolvimiento y realización de las funciones laborales del colaborador.

Para (Chiavenato, 2019), una organización que tiene claro que el colaborador es el centro del desarrollo sostenible de las empresas, estimulará el adecuado desempeño de labores en base a estímulos tangibles o intangibles, generando satisfacción y lealtad hacia la empresa.

Para (Pérez Montejo, 2009), el adecuado desempeño laboral de los trabajadores se debe en su mayoría al estado de ánimo o sentimientos. El estado anímico de las personas y factores de personalidad también influyen en el desempeño de las actividades laborales.

Según una publicación realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe” durante el 2020, año en el que apareció el SARS-CoV-2 virus responsable del Covid-19, el empleo formal disminuyó en más de un 10% lo que quiere decir que se perdieron más de 47 millones de empleos en la región. Por lo cual se estima que la carga laboral para los colaboradores que lograron conservar su empleo, fue mucho mayor. Así mismo (McCulley, 2020), indica que un 38% de las personas que desarrollaron sus labores en confinamiento o aislamiento, afirmaron trabajar más de las horas contempladas en la jornada laboral normal.

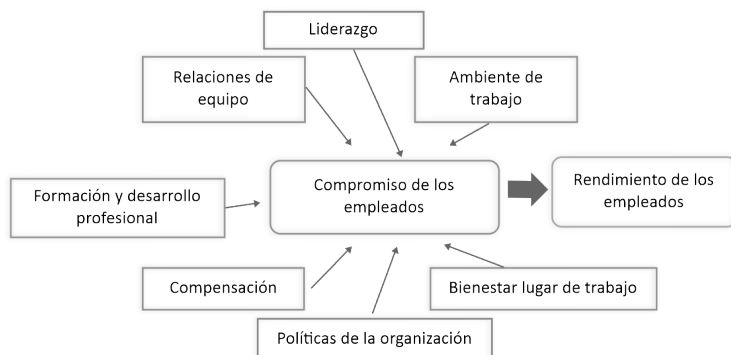
Se realizaron diversos estudios con relación al clima organizacional y el desempeño laboral en diferentes compañías en donde concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como lo compartió (Pupo-Guisado, 2018) que los factores que se pueden relacionar son la situación política o económica del país o salud pública, como es el caso actual de la pandemia del Covid-19, demostrando que las variables externas intervienen en el clima laboral de una organización, por lo que es necesario tener en cuenta no solo el ámbito interno, sino, lo externo a la misma.

Por otro lado, (Brito, Pitre, & Cardona, 2020), entre sus resultados identifican que las variables cuentan con un alto coeficiente de relación, lo cual permite inferir que los líderes de la organización deben mantener el clima actual que facilite la optimización del desempeño de su equipo de trabajo.

Según (Sundari, 2014) quien propone un nuevo modelo, que demuestra como los colaboradores comprometidos, se convierten en ejemplo de motivación para los otros colaboradores; el modelo se compone de siete factores: bienestar en el lugar de trabajo, políticas de la organización, compensación, formación y desarrollo profesional, relaciones interpersonales, liderazgo y clima o ambiente de trabajo.

Adicional a ello, las organizaciones que contribuyan a un buen clima laboral se preocupan por las necesidades de sus colaboradores, emociones de sus colaboradores y por lo tanto buscan crear espacios de retroalimentación positiva.

Figura 1. Modelo desempeño del empleado a partir de su compromiso



Fuente: (Sundari, 2014)

Actualmente las grandes compañías se preocupan por factores que favorecen la productividad como lo es el clima organizacional debido a que influencia en el comportamiento de colaboradores, lo que permite tener un excelente desempeño laboral en las diferentes áreas de la empresa

Dentro del clima organizacional, se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los colaboradores. Se debe tener en cuenta que estos son el componente principal para alcanzar los objetivos de la empresa.

Las empresas en crecimiento deben tener en cuenta que un empleado motivado es más eficiente y trabajará mejor, lo cual permite aumentar la productividad.

Lista de Referencias

- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos Humanos El capital humano novena edición. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de personas en las Organizaciones. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- McCulley, L. (27 de abril de 2020). The HRDirector. Obtenido de <https://www.thehrdirector.com/business-news/the-workplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hours-when-working-from-home/>
- Pérez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral.
- Sundari, A. (2014). Determinantes del compromiso de los empleados y su impacto en el desempeño de los empleados. International Journal of Productivity and Performance Management, 308-323.

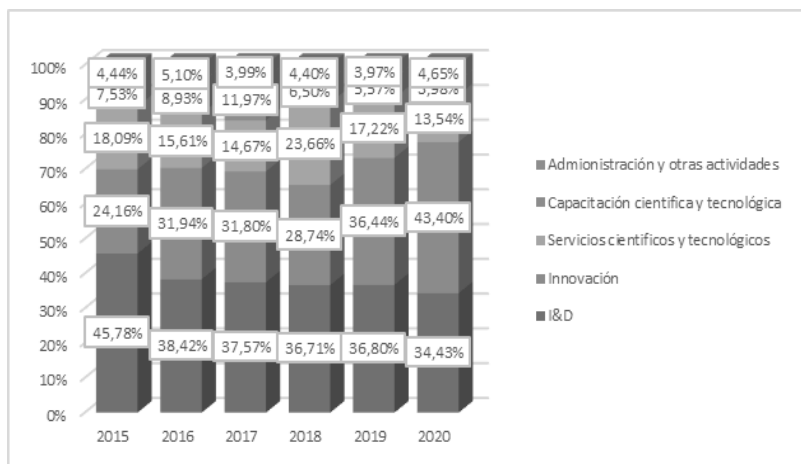
EL RETO DE ENSEÑAR A INVESTIGAR

Jair David Marin Martínez

Uno de los grandes saldos en rojo y principales retos que ha tenido históricamente Colombia es la formación e inversión en investigación y desarrollo (ANDI, 2020) a pesar de que en el país se han incorporado ejes de ciencia, tecnología e innovación (CTI) tanto en el Plan Nacional de Desarrollo como en los planes de desarrollo departamentales y en políticas como la estrategia de las TIC “Vive Digital” (OCDE, 2014).

En este punto, es importante resaltar que la inversión en I+D en Colombia durante el gobierno de Iván Duque pasó del 0,26 % al 0,29 % del PIB cuando el promedio de los países de la OCDE es de 2,5 % con el agravante de que “la I&D cada vez se lleva una tajada más pequeña de los recursos, porque la inversión de los privados se enfoca más en innovación que en producción de ciencia. En 2020, la inversión destinada a innovación aumentó casi 7 %, mientras que la destinada a I+D cayó 2,4 por ciento” como se observa en la gráfica 1. (Mejía Michelsen, 2021).

Gráfica 1. Inversión en ciencia e innovación 2015 – 2020

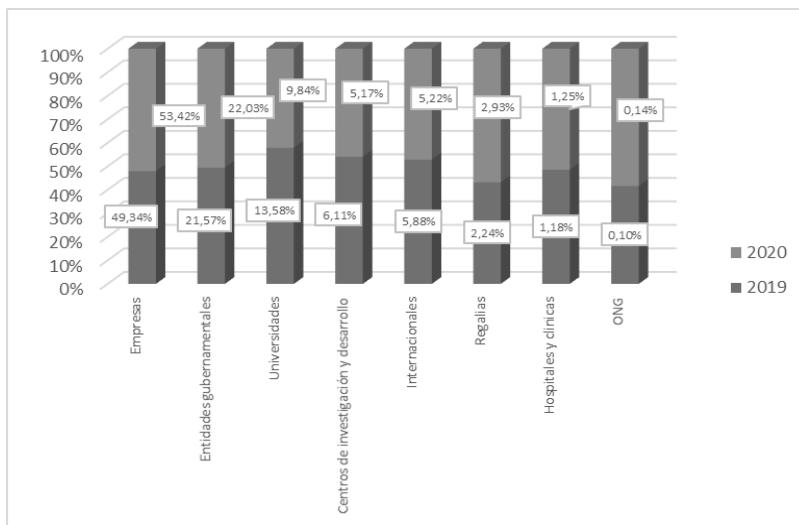


Fuente. Mejía Michelsen, 2021. Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología

Lo anterior tiene que ver con el hecho de que el sector privado antes de la pandemia financiaba el 61,1 % de la inversión en I+D y el 55,8 % para Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ACTI), esto se traduce en que solo un tercio de las empresas manufactureras en Colombia han introducido innovaciones y tan solo el 30% del total de I + D se lleva a cabo por parte del sector empresarial, en comparación con un 65 a 75% en los principales países de la OCDE y China, y algo menos del 50% en Brasil (OCDE, 2014).

Por otra parte, el fenómeno generado por la pandemia del Covid 19 en la dinámica empresarial ocasiono que las empresas aumentaron su participación en la financiación y ejecución de recursos para la ciencia mientras que las universidades y centros de investigación invirtieron menos por la dificultad para realizar trabajo de campo y acceder a laboratorios como se observa en la gráfica 2.

Gráfica 2. Dinámica de la investigación en la inversión en ciencia 2019 – 2020



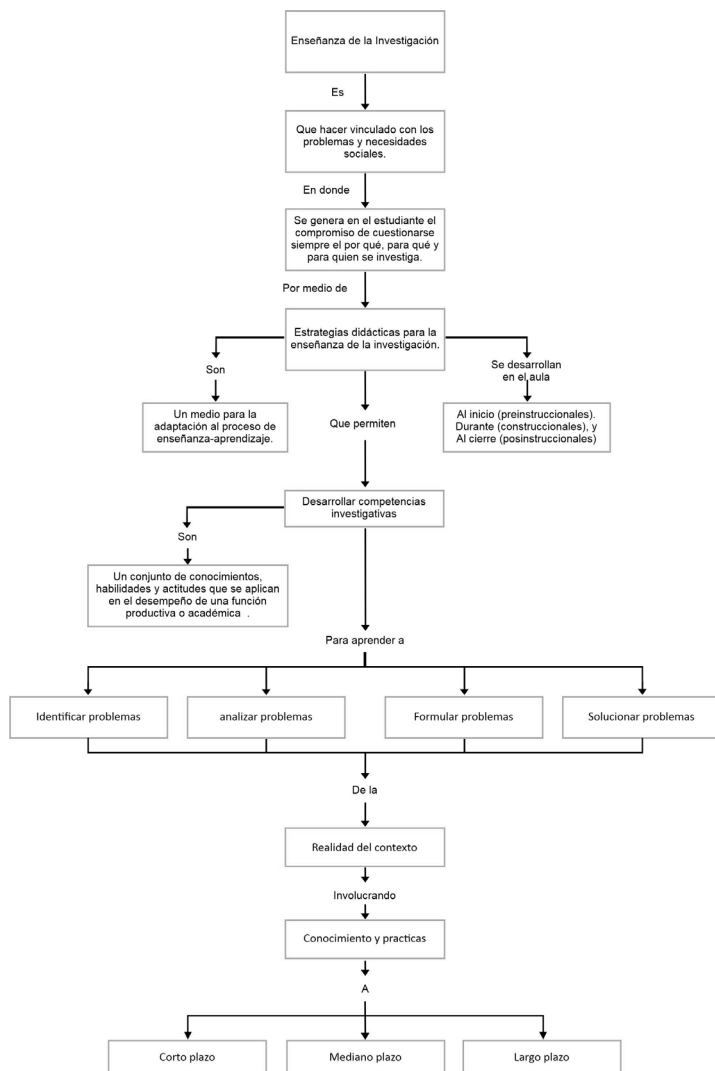
Fuente. Mejía Michelsen, 2021. Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología

En este sentido, el reto de incrementar los niveles en I+D requiere una mayor inversión en capital humano y en la incorporación de personal cualificado en actividades relacionadas con investigación y desarrollo que requieren de conocimientos en generación y desarrollo de procesos científicos (Gobierno de Colombia, 2018) y el fortalecimiento de políticas que fomenten la movilidad entre empresas y organismos públicos de investigación para facilitar las prácticas de los estudiantes de pregrado y posgrado en la industria y promover una mayor inversión de las empresas en recursos humanos (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2000).

Este factor es crítico para el futuro del país teniendo en cuenta que a mayor inversión en investigación y desarrollo (I&D) no solo disminuirán los requerimientos de capital y los costos de operación, sino que incrementara la generación de productos y servicios innovadores y pertinentes a las necesidades del mercado, facilitando el aumento de los niveles de productividad y transferencia de conocimiento con impacto en la reducción de recursos y problemas ambientales de la industria (Pardo Martínez, 2018).

Lo anterior, evidencia la importancia que tienen las universidades en la formación de un capital humano las competencias investigativas necesarias que permitan sistematizar, analizar y generar conocimientos para la generación y desarrollo de procesos científicos exitosos, lo que requiere sin duda de un proceso de enseñanza permanente hacia la investigación, en donde es labor tanto del docente como del estudiante, buscar la manera más apropiada (desde sus vivencias, quehacer y experiencia) de enseñar y aprender una estrategia que les permita reorientar permanentemente el proceso de investigación.

Entendiendo que la investigación se concibe como la representación concreta de la actividad científica, se puede considerar como se observa en la figura 1 que la investigación reúne toda una serie de procesos orientados a la producción de conocimientos que se desarrollan en 3 categorías principales: a) Enseñanza de la investigación, b) Estrategias para la enseñanza de la investigación y c) Competencias investigativas (Morales Tabares & Marin Martinez, 2021).



Fuente. Gomez Mutis & Marin Martinez, 2012, Pag, 30.

Sin embargo, en el ejercicio propio de la formación, se ha logrado identificar que la investigación no debe ni puede ser transmitida como un objeto, sino que ha de entenderse como un proceso en constante desarrollo, fundamentado en preguntas que darán lugar a nuevas interrogantes.

Al respecto, Bunge, (2017) manifiesta que la importancia del método científico es su independencia respecto de la materia que se estudia. Cada ciencia tendrá sus propios problemas y para ello debe utilizar prácticas o técnicas que se acomoden al objeto de estudio.

De ahí que la forma más propicia para la enseñanza de la investigación sea desde la práctica, y en este sentido enseñar a investigar investigando requiere de una alta dosis personal de pasión y entusiasmo como docente.

En este sentido, es tarea del docente la inmersión de los estudiantes a través de preguntas sobre el conocer, así como en los modos en que se opera con las ideas, supuestos y preguntas de los que se parte y a los que se llega (Tünnermann Bernheim, 2011). Así pues, la pregunta central no debe ser ¿Qué conocemos?, sino más bien ¿Cómo conocemos lo que conocemos? De ahí que se considere fundamental en la enseñanza de la investigación, el asumir que la investigación parte de preguntas y problemas prácticos, los mismos que posteriormente deben dar lugar a un problema de conocimiento (Colmenares E. & Piñero M., 2008).

Lo anterior obliga al desarrollo de competencias investigativas, en donde Charria Ortiz, Et al. (2011) manifiestan que el término competencia hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se aplican en el desempeño de una función productiva o académica.

De allí que la competencia investigativa busque no solo la aplicación de los conocimientos, sino también, hacer énfasis en las áreas involucradas en la labor investigativa entre las que se destacan cuatro dimensiones: 1) epistemológica, 2) metodológica, 3) técnica y 4) social.

Así, a través del proceso educativo se procura hacer significativo tanto la enseñanza por parte del docente como el aprendizaje por parte del estudiante, por lo que es necesario enseñar a aprender y desarrollar habilidades, con tendencia a la acción investigativa que estimula:

- La descripción de las propiedades y características de la acción investigativa en la universidad.
- Conceptualizar o categorizar con el fin de interpretar la realidad del contexto desarrollando teorías o modelos.
- Identificar los principios y normas que rigen la actividad investigativa, formativa o propiamente dicha.
- Socializar a los interesados (comunidad y academia), el conjunto de conceptos, ideas, razones, descripciones e interpretaciones que desde diferentes teorías y disciplinas conforman la acción investigativa.
- Construir permanentemente las formas de organización del que hacer investigativo, así como los principales modos de comunicación e interacción entre los grupos de investigación, investigadores, la comunidad académica y productiva, promulgando así la visibilidad de los investigadores o grupos.

En concordancia con lo anterior, Martínez & Márquez (2014) afirman que desarrollar competencias investigativas implica integrar la investigación como proceso transversal al proceso de formación profesional, lo cual, sin duda permitirá desarrollar habilidades para observar, preguntar, experimentar, registrar e interpretar información llegando así a la visibilidad y a la gestión del conocimiento.

De igual manera, Rivas Tovar (2011) señala que una de las competencias fundamentales que deben tener los investigadores radica en la habilidad para leer y para escribir.

Al respecto, señala 10 problemas frecuentes que se observan en los escritos: 1) Uso correcto de la ortografía, 2) Correcta puntuación y gramática, 3) Manejo eficiente de vocabulario, 4) Evitar la redundancia y la verbosidad, 5) Organización del contenido con títulos y subtítulos apropiados, 6) Párrafos cortos, 7) Frases cortas, 8) Predominio de la voz activa frente a la voz pasiva y 10) Organización lógica de las ideas (Facundo, y otros, 2007).

Por todo lo anterior, la formación investigativa tendrá efectos positivos tanto en docentes como en estudiantes, es decir, sobre la práctica profesional como actor de la dinámica empresarial en los entornos que la afectan; sobre la enseñanza como factor para discernir los contenidos apropiados y aportar epistemológicamente a su ciencia; y sobre el aprendizaje al permitir la comprensión de la incertidumbre, la confusión y la ambigüedad en forma más adaptativa.

Para la formación en investigación hay que tomar en cuenta que el aprendizaje siempre será más eficaz si se logra que el estudiante entienda la investigación como algo en lo que está involucrado. En este punto, se escucha como algunos docentes fracasan en el intento de enseñar espacios académicos relacionados con procesos investigativos por razones como la falta de procesos de formación investigativa asociados al currículo, la despreocupación de los docentes de otras áreas por exigir trabajos que tengan una estructura metodológica básica que le permitan al estudiante acercarse a los procesos de investigación científica, la pereza de los estudiantes hacia la acción investigativa mediante la observación y la lectura, el bajo nivel de comprensión lectora que tienen los estudiantes y el hecho de que los estudiantes de último semestre no tengan conocimientos del proceso de investigación a pesar de haber visto la asignatura metodología de la investigación.

Sin embargo, el docente olvida que debe ser un mediador entre el estudiante y el proceso investigativo que ya es lo suficientemente complejo por cuanto los estudiantes no desarrollan procesos de investigación formal más allá de los espacios académicos que en desarrollo de su plan de estudios están relacionados con la investigación (que a lo sumo son 2 o 3 espacios académicos). Así las cosas, se debe transitar de la enseñanza de manera tradicional a la formación profesional y transversal para que los estudiantes comprendan la investigación con deseo, pasión, implicación, compromiso y significación.

Por otra parte, se debe superar la idea de que enseñar a investigar equivale a enseñar la metodología de la investigación. Una buena formación en investigación desde los niveles de pregrado, incluso desde los niveles de formación básica maximizarían las capacidades potenciales de construcción de conocimiento por parte de los

estudiantes, es más, la enseñanza del quehacer investigativo, por su carácter eminentemente práctico, puede ser fuente de motivación para los estudiantes, que no en pocas ocasiones consideran excesivamente teórica la formación que reciben.

En suma, enseñar a investigar supone fomentar en los estudiantes la capacidad de plantear problemas originales a partir de reconstruir las diversas aproximaciones a un objeto de estudio (Forner, 2000). Los docentes deben, por un lado, ejercitar la curiosidad de los estudiantes para que sean capaces de plantear problemas prácticos creativos; y por el otro, impulsar en ellos la habilidad y capacidad de convertir estos problemas prácticos en problemas de conocimiento, a partir de la lectura teórica y crítica de lo que se ha dicho acerca de ellos.

Lista de Referencias

- ANDI. (30 de Diciembre de 2020). Colombia: balance 2020 y perspectivas 2021. Obtenido de http://www.andi.com.co/Uploads/Balance%202020%20y%20perspectivas%202021_637471684751039075.pdf
- Bunge, M. (2017). El planteamiento científico. *Revista Cubana Salud Pública*, 470-498.
- Charria Ortiz, V., Sarsosa Prowesk, K., Uribe Rodríguez, A., López Lesmes, C., & Arenas Ortiz, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 133-165.
- Colmenares E., A., & Piñero M., M. (2008). La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. *Laurus*, 96-114.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2000). Política nacional de ciencia, tecnología e innovación. Bogotá D.C.: Departamento Nacional de Planeación.
- Facundo, L., Landazábal, D., Hernández, J., Ruiz, Y., Claro, A., Vanegas, H., & Cruz, S. (2007). Visibilidad y formación en investigación. Estrategias para el desarrollo de competencias investigativas. *Revista Studiositas*, 43-56.
- Forner, A. (2000). Investigación educativa y formación del profesorado. *Revista universitaria de formación del profesorado*, 33-50.
- Gobierno de Colombia. (2018). Documento de tipología de proyectos de carácter científico, tecnológico o de innovación. Bogotá D.C.: Gobierno de Colombia.
- Gomez Mutis, S., & Marin Martinez, J. (2012). Estrategias didácticas para la enseñanza de la investigación en los docentes de los programas de administración: un estudio diagnostico en dos universidades colombianas. Bogotá D.C.: Universidad Cooperativa de Colombia.

- Martínez Rodríguez, D., & Márquez Delgado, D. (2014). Las habilidades investigativas como eje transversal de la formación para la investigación. *Tendencias pedagógicas*, 347 - 360.
- MejíaMichelsen, I. (1 de Septiembre de 2021). La ciencia en Colombia ganó importancia y perdió recursos en 2020. Obtenido de <https://www.lasillavacia.com/historias/silla-nacional/la-ciencia-en-colombia-gano-importancia-y-perdio-recursos-en-2020/#:~:text=El%20promedio%20de%20los%20pa%C3%ADses, billones%20de%20pesos%20en%202020>.
- Morales, O. P. T., & Martínez, J. D. M. (2021). Estrategias didácticas para la enseñanza de la investigación en el programa de administración de empresas de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, Extensión Villavicencio. In *Innovaciones metodológicas con TIC en educación* (pp. 3360-3382). Dykinson.
- OCDE. (27 de Marzo de 2014). Estudios de la OCDE de las Políticas de Innovación: Colombia. Obtenido de <https://www.oecd.org/sti/inno/colombia-innovation-review-assessment-and-recommendations-spanish.pdf>
- Pardo Martínez, C. I. (16 de Enero de 2018). La importancia de invertir en investigación en el sector real de la economía. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/la-importancia-de-invertir-en-investigacion-y-desarrollo-en-el-sector-real-de-la-513328>
- Rivas Tovar, L. (2011). Las nueve competencias de un investigador. *Revista Investigación Administrativa*, 34-54.
- Tünnermann Bernheim, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades*, 21-32.

EXPERIENCIA COMO CONTADOR PÚBLICO DESDE LA INMERSIÓN TECNOLÓGICA

Jhon Wilmer Rojas Gutiérrez

La profesión contable se encuentra entre una de las carreras con mayor demanda en el mercado laboral, a pesar del crecimiento tecnológico y a la gran innovación a que nos vemos asombrados. Podemos ver que más que convertirnos en obsoletos para las empresas, somos una pieza del ajedrez financieros y económico de estas, de esta manera miramos una evolución enfocada más allá de la teneduría de libros y centrado en el raciocinio y análisis interpretativo de cifras para la toma de decisiones.

Ahora bien, todo ello conlleva también a migrar y asimilar este conducto evolutivo y de prepararnos cada día más, enfocándonos en la aplicación de herramientas que nos suministre la información relevante y eficiente para la generación de análisis que requerimos, es por ello que los softwares contables y el Excel cumplen un excelente papel. El problema es que algunas universidades no promueven este conocimiento, sino se centran solo en sus bases de conocimiento de la profesión, a pesar de que nos encontramos en la era de la tecnología, el manejo de redes sociales y de aplicación es el pan de cada día, los nuevos profesionales recién egresados de la universidad no sopesan en su inmadurez laboral la importancia del conocimiento de estas herramientas.

Los profesionales de la contaduría pública nos centramos en actualizarnos normativamente para la parte impositiva, pero dejamos a un lado la evolución misma como contador público y su nuevo rol en las empresas, repercutiendo en que empresarios devalúen nuestro trabajo, nos remunere de la manera inadecuada, o simplemente prescindan de nosotros en la toma de decisiones y esto conlleve a que algunas empresas en el tiempo colapsen o no subsistan en el mercado.

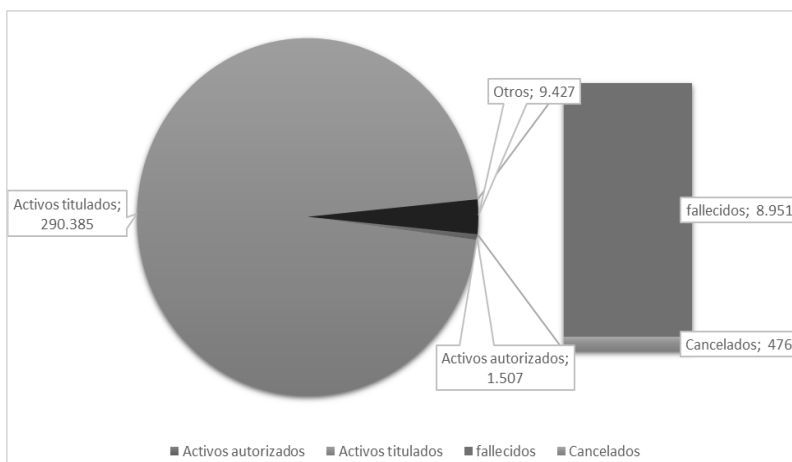
El presente documento recopila la experiencia laboral como contador público visto desde el punto de la inmersión tecnológica como herramienta para un desarrollo más eficiente de mi labor, centrado principalmente en el Excel y su aplicabilidad en las carreras administrativas.

Graduado en el 2011 como contador público y en el 2012 como especialista en finanzas y enfrentándome al mundo laboral, desafiante ante la nueva sangre profesional y algo sesgado desde la universidad

dirigiendo nuestra mirada al tema impositivo como eje central de nuestra función, con vacíos conocimiento en áreas tecnológicas y un poco de incertidumbre con la llegada e implementación de las normas internacionales y de nuestro nuevo rol. Nos abrimos camino y la búsqueda de estabilidad económica.

Con la llegada masiva de nuevos sistemas contables, generando la obligación de expandir el conocimiento más allá de lo visto en la universidad, imperante ante cambio y bajo la consigna de mantener activo en la celda laboral, se dio a la tarea de la búsqueda de información sobre estos. Podemos decir que en ese momento la competencia laboral no era tan ardua como en la actualidad. De acuerdo con la Junta Central de Contadores el número de contadores inscritos desde el 18 de septiembre de 1956 al 28 de marzo de 2022 es de 301.319 de los cuales 6.119 son contadores empíricos autorizados y 295.200 son titulados, y de estos activos a la fecha tenemos 291.892, de los cuales 1.507 son autorizados y 290.385 son titulados. Como vemos en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Contadores inscritos desde el 18 de septiembre de 1956 al 28 de marzo de 2022



Fuente: Junta Central de Contadores, 2022

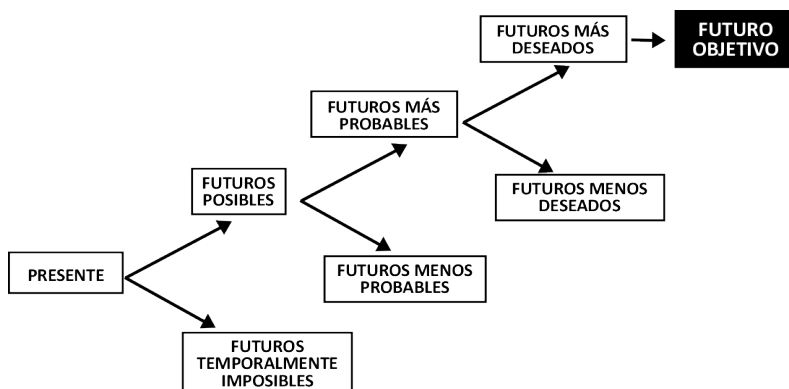
Pensando en el crecimiento profesional y en la obtención de nuevo conocimiento, el posgrado y la educación continua son la mejor herramienta para mantenernos activos y direccionado en búsqueda de nuevas oportunidades laborales. La profundización en los análisis financieros y la realización de proyecciones financieras, tributarias y contables conllevaron a un área universal como lo son las finanzas, definidas como “el arte y la ciencia de administrar el dinero. Casi todos los individuos y organizaciones ganan o recaudan dinero y lo gastan o lo invierten. Las finanzas se ocupan del proceso, de las instituciones, de los mercados y de los instrumentos que participan en la transferencia de dinero entre individuos, empresas y gobiernos” (Gitman, 2007).

Especializándome principalmente en el análisis financiero, en la planeación financiera, elaboración de modelos y el modelaje financiero a través de herramientas como lo es el Excel.

Cuando planteo la aplicabilidad de las finanzas en mi ejercicio profesional, me enfoco en los planteamientos financieros y en la planeación financiera, lo cual podemos decir que es como el proceso de llevar la situación presente a un escenario futuro deseado. (Gutierrez Carmona, 2008)

El siguiente esquema reflejara mejor el significado anteriormente mencionado.

Gráfico 1. Contadores inscritos desde el 18 de septiembre de 1956 al 28 de marzo de 2022



Fuente: (Gutierrez Carmona, 2008, pág. 4)

Como se observa en la ilustración se inicia de los valores presentes, representados en estados financieros, elaborados y generados por un profesional contable y proyectados a futuro de acuerdo con unos futuros posibles, más probables y más deseados. Este conocimiento me permitió trabajar como coordinador contable en un buffet de contadores en la ciudad de Bogotá, permitiendo dar aplicabilidad al conocimiento adquirido.

De igual forma, esta formación me permite ahora ser transmisor y generador de conocimiento a estudiantes prospectos a profesionales de las áreas académicas, generando que intervenga en su formación de una forma que me alinee con el principal objetivo del presente ensayo, y encaminar el conocimiento no solo metodológico, sino dar aplicabilidad de la tecnología como herramienta generados de análisis y convertirse en una diada en el camino de formación y aplicabilidad en el mundo real.

Durante mi vida me he enfatizado en un objetivo “la obtención de nuevo conocimiento”, dentro de esta búsqueda me ha permitido involucrarme en actividades como los son las Danzas folclóricas, en estudios como los son: técnicos en sistemas, edición de videos, fotografía, Ofimática, entre otras. Y referentes a mi formación profesional como normas internacionales de contabilidad, finanzas, información exógena, medios distritales, formulación y evaluación de proyectos desde el punto de vista financiero. Temas que me han permitido resaltar en mis trabajos y que ha conllevado a tener una hoja de vida aceptable.

Un punto que he discernido sobre lo aprendido es que en su mayoría finaliza en la aplicabilidad de la ofimática, principalmente el Excel, como un común denominador para la ejecución de funciones administrativas y financieras, su asiduidad es proliferante y el entendimiento de esté, permite abrir caminos y tener un valor agregado en el mercado laboral.

La tecnología va avanzando en pasos exponenciales, hace unos 20 años atrás un computador o un portátil era un producto poco usado en los hogares colombianos y un uso netamente administrativo o de enseñanza, desde hace unos años, se ha convertido en una herramienta

esencial para el día a día. En las empresas es un activo vital para la ejecución de su objeto social y necesidad impera en la generación, recaudo y consulta de información.

Ahora, el Excel es una aplicación en forma de hoja de cálculo integrada en paquete denominado Office, cuyo entorno se integra a Windows y que su objeto es la realización de cálculos y operaciones matemáticas complejas, además del registro, ejecución de funciones generando gráficas de una información o base de datos. Su versatilidad y sus multiplex ejercicios ha convertido en la herramienta número uno en el desarrollo de temas educativos, financieros, contables entre otros.

Vista esta herramienta desde el objeto de mi profesión puedo decir que tiene un sinfín de utilidades, lo cual nos permite ahorrar tiempo, realizar análisis más precisos, realizar operaciones un poco tediosas por la cantidad de información, representar modelos financieros, entre otros.

Si empezamos con la aplicabilidad dado desde el proceso más básico como lo es la creación de plantillas, asistidas por funciones como por ejemplo la creación de nóminas, plantillas para manejo de caja, esquemas de arqueos, control de inventarios, hoja de vida empleados y/o de activos fijos. Podemos afirmar que este manejo es dado por la mayoría de contadores con un conocimiento básico del mismo; Ahora, si vamos un poco más la creación de macros, dashboard, acople con Power BI, Power Pivot y Server; es un nivel más complejo que todo contador debería conocer, para poder dar una información más precisa del estado actual de la empresa, de proyectar estados financieros en flujos de Caja libre, en realizar socialización y retroalimentación de una forma didáctica y práctica que genere mayor comprensión por parte de los usuarios de la información. Como experiencia propia puedo decir que la comprensión por parte de la administración es más fácil, los tiempos en exposición se redujeron significativamente y la aplicabilidad permite entregar cifras y plantear propuestas para aprobación.

Lista de Referencias

- Gitman, L. j. (2007). Principios de la administración financiera. México: Pearson Educación.
- Gutierrez Carmona, J. (2008). Modelo financieros con Excel. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Junta Central de Contadores, (2022) Consulta de estadísticas de contadores públicos inscritos. <https://www.jcc.gov.co/mis-consultas/consultar/consulta-de-estad%C3%ADsticas-de-contadores-p%C3%BAblicos-inscritos>

EXPERIENCIAS DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y LA
NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE MÉTODOS DE
ENSEÑANZA EN UNA ERA DIGITAL

Manuel Alejandro Garzón Fontecha

La pandemia generada a raíz del virus COVID – 19 ha afectado numerosos sectores sociales, políticos y económicos; y como es de esperarse, la educación no fue la excepción. Se ha visto cómo muchas instituciones, tanto públicas como privadas, de educación inicial, básica, media o de educación superior, han desarrollado diversas estrategias para motivar a los niños y jóvenes a continuar con sus estudios, todas estas basadas principalmente en la mediación tecnológica.

En este aspecto el Gobierno nacional ha prestado su apoyo, implementando proyectos tecnológicos que permitan que gran parte de la comunidad urbana, e incluso rural, pueda tener un nivel de conectividad lo suficientemente estable y se les facilite acceder a las sesiones virtuales que las instituciones de educación preparan día a día, con el fin de evitar la deserción y promover un ambiente seguro aún en una situación de crisis sanitaria.

La pandemia provocó un protocolo de aislamiento preventivo obligatorio que en Colombia se implementó a partir del martes 24 de marzo de 2020 (Presidencia, 2020); se podría decir que en este punto inició una nueva era para la educación nacional: un espacio donde las instituciones educativas se vieron obligadas a dejar atrás sus clásicos métodos de enseñanza 100% presenciales y “subirse al bus” de la evolución tecnológica.

Conectarse mediante un computador por una plataforma con sus estudiantes, utilizar una cámara web, realizar una presentación en diapositivas y compartirla durante la clase, diseñar talleres y evaluaciones para desarrollar en línea, descargar las actividades de los estudiantes, retroalimentarlas y enviarlas de vuelta, fueron sólo algunas de las actividades que los docentes tuvieron que desarrollar y en muchos casos aprender para poder adaptarse a un proceso de enseñanza digital.

Por supuesto que para algunas instituciones esta metodología no fue algo nuevo o difícil de implementar, ya que la educación virtual es reconocida y aceptada por muchos colegios y universidades. El verdadero reto fue para los docentes de instituciones cuyos programas y cursos eran principalmente presenciales, a los cuales tanto maestros como estudiantes ya estaban acostumbrados.

Llegar a un salón, dictar una clase magistral, desarrollar una actividad en el aula o dejar trabajos para la casa y recibirlos en la siguiente sesión son acciones que podrían considerarse casi que “de culto” por muchos de los docentes en Colombia. De un momento a otro y sin previo aviso notificarles que deben cambiar toda su metodología fue una noticia que aún luego de dos años hay profesores que apenas están terminando de asimilar.

Si bien la presencialidad ya ha vuelto al mundo educativo, esta crisis sanitaria ha dejado algo muy claro: es indispensable una actualización en los métodos de enseñanza por parte de los docentes, para que exista un correcto proceso de enseñanzas significativas a los estudiantes.

Las experiencias vividas por los docentes durante estos casi dos años de pandemia hablan por sí mismas. Por una parte, para muchos profesores la pandemia representó un reto educativo bastante interesante y un cambio de vida con muchos matices (Socha, 2020).

Por otro lado sin embargo, se pueden detectar algunos casos de profesores que han incrementado considerablemente su nivel de estrés por tener que aprender cómo conectarse correctamente a una clase a través de plataformas como Zoom, Google Meet, Microsoft Teams o Skype, silenciar los micrófonos de los estudiantes mientras dicta su clase, grabar la sesión, compartir su pantalla, o mantener el interés en los estudiantes que toman sus clases frente a un computador, celular o Tablet, y ni qué hablar de la interacción en plataformas virtuales como Moodle o Classroom.

A esto anterior se le debe sumar un claro aumento de la jornada laboral, ya que de acuerdo con Hernández et al. (2020), los días académicos no terminan, ya que los docentes sienten que deben estar disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, pues reciben constantes mensajes de sus estudiantes incluso por medios informales como WhatsApp, y ni qué decir de las conversaciones con padres de familia, para aquellos docentes de educación básica.

En general se observan distintas perspectivas del resultado de la experiencia vivida de lo que para muchos docentes ha sido el primer acercamiento a la educación mediante mediación tecnológica. A continuación, se analizan algunas percepciones referentes al tema.

Ciertas postulaciones sugieren que la virtualidad no podrá en ninguna manera desplazar a la educación presencial, principalmente por dos razones: la calidad de las clases presenciales y el vínculo emocional generado entre el docente y sus alumnos (García, 2021).

Al hablar de calidad en la educación, el enfoque no puede radicar únicamente en el nivel profesional con el que se imparten las clases magistrales por los docentes. Es necesario mencionar que al ser Colombia un país en vía de desarrollo, el acceso a tecnologías de información y comunicación que permitan un proceso de educación virtual eficiente realmente es muy bajo.

Si bien el Gobierno ha intentado cerrar esta brecha a través de proyectos ambiciosos para poder llevar conectividad a gran parte del territorio, aún falta mucho por lograr.

Los niños y jóvenes se han enfrentado a casi dos años de aislamiento, lo que ha generado en ellos grandes frustraciones y angustias, pues al no contar con las herramientas tecnológicas adecuadas para acceder a las exigencias escolares (conectividad, internet, equipos de cómputo), pueden llegar a sentir que realmente no están aprendiendo nada significativo (Lovera, s.f.).

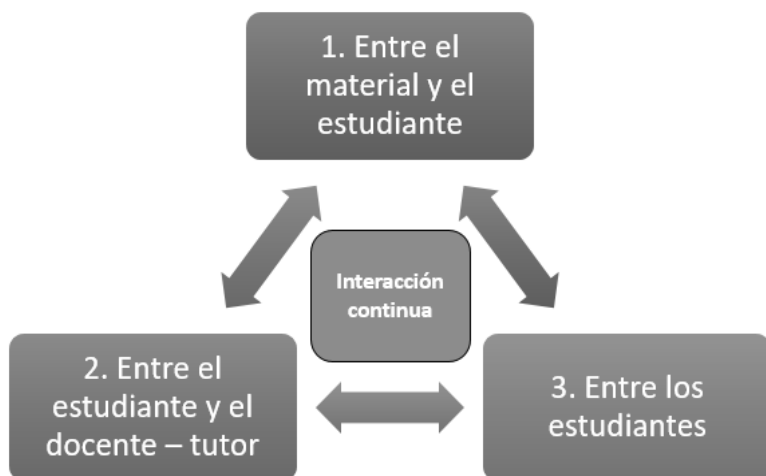
Por otro lado, enfatizando un poco más en la segunda razón, la creencia de que se deban armar y reforzar vínculos emocionales con los estudiantes, más allá de aquellos que son meramente cognitivos, es ampliamente aceptada por los grandes educadores. La creación de estos vínculos, que con el tiempo se vuelven más sólidos, permite una mayor atención por parte del estudiante, logrando que el proceso de aprendizaje sea más ameno y por consiguiente mucho más efectivo.

En síntesis, se podría determinar que para que exista un proceso educativo de calidad deben existir con él una relación lógica y práctica entre diversos factores que interactúen entre sí, tal y como lo muestra la figura 1.

De la figura, y siguiendo la idea planteada por Fainholc (s.f.), se puede analizar lo siguiente:

1. Se debe considerar el material tanto en su diseño como en su uso, con el fin de identificar qué se puede explotar de su potencial. Constantemente se debe cuestionar si su uso es adecuado para lo que se desea enseñar a los estudiantes, verificando las fuentes de las cuales se desprende este material.

Figura 1. Interacción continua en un sistema de educación



Fuente: (Gutierrez Carmona, 2008, pág. 4)

2. El papel que cumple el docente es crucial para aportar información aclaradora, mediante su participación en diferentes actividades como debates o discusiones. Su función es facilitadora y debe demostrar lo que se conoce como disponibilidad socio-cognitiva. Ser interactivo con sus estudiantes es imprescindible, acompañándolos en los diferentes momentos del curso, bien sea el comienzo, desarrollo o evaluación.

3. Muchos consideran que la interacción no está íntimamente ligada con la tecnología, y asumiendo que el ser humano es en síntesis un ser principalmente social, el poder relacionarse con otros compañeros de clase es parte fundamental para que un estudiante pueda desarrollar un ambiente mucho más cómodo y práctico para poder recibir y procesar toda la información suministrada por el docente.

Si bien estos planteamientos son completamente válidos, se observa que la educación virtual podría perfectamente cumplir con esta interacción en todas y cada una de sus partes. Y es que sería erróneo tener la concepción de que existe una competencia entre qué tipo de educación es más efectiva o de mejor calidad: la presencial o la virtual.

Está claro que la educación presencial se puede considerar como la educación de calidad por excelencia; pero basándose en situaciones adversas como la que se ha vivido en la época actual por la pandemia, es necesario que el sistema educativo ofrezca otra alternativa, otro paradigma con sus propias singularidades y valores.

El internet cumple una función primordial de transferir datos, pero en sí no transmite valor. Sólo si se le da un uso y selección adecuados, estos datos pueden ser transformados en información, la cual, con la guía de un docente capacitado, puede ser elevada a conocimientos, actitudes y valores para un estudiante (García, 2021).

Ahora bien, visto desde un punto emocional, a través del mundo virtual también se pueden generar vínculos y lazos afectivos entre el docente y sus estudiantes, aunque no sean tan rápidos de generarse como en una serie de encuentros presenciales. Todo está en la metodología utilizada por el docente para alcanzar este punto.

La educación virtual debe ser vista entonces como una alternativa o complemento a la educación presencial, que cuenta con un gran potencial, ya que permite que independientemente de dónde se encuentren los estudiantes, puedan tener acceso al servicio de educación necesario, bien sea de educación básica, media o superior.

Una vez analizado el punto referente a la pertinencia de la educación virtual como opción viable para una educación eficiente, surge una incógnita: ¿por qué entonces la percepción general por parte de los docentes de los resultados obtenidos en el proceso de implementación virtual durante esta pandemia es tan baja?

No es un secreto para nadie que, si bien muchos docentes doblaron o incluso triplicaron sus esfuerzos por brindar a sus estudiantes una experiencia enriquecedora, la respuesta por parte de los alumnos no fue

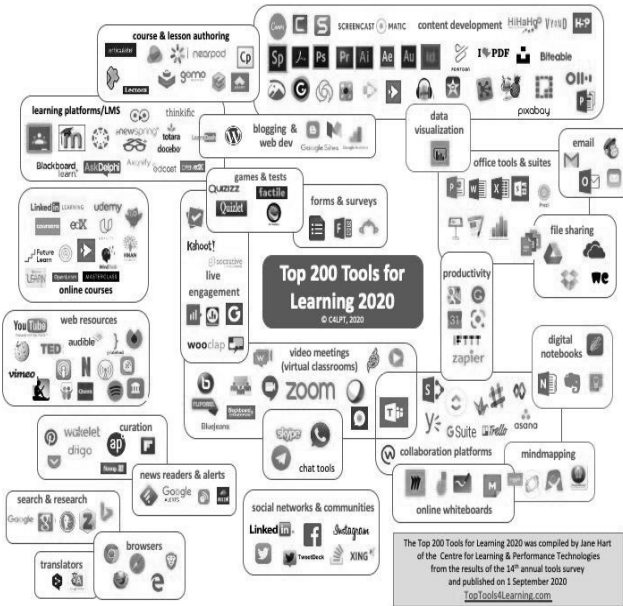
en absoluto lo que se esperaba. Niños y jóvenes que se conectaban a una clase virtual para responder un llamado de asistencia y luego apagaban su cámara y se iban a dormir, supuestas fallas de conectividad de manera constante y descarada, micrófonos encendidos donde se escuchaban a los estudiantes atender todo tipo de asuntos menos los relacionados con sus clases, evaluaciones con altas calificaciones y sospechosamente diligenciadas en tiempo récord, fueron sólo algunas de las situaciones que se vivieron constantemente durante la época de pandemia.

La pregunta de por qué hubo tal reacción retumba constantemente en muchos docentes, y la respuesta es muy sencilla en realidad: falta de actualización en los métodos de enseñanza. Esto no quiere decir que la culpa sea enteramente de los educadores; por el contrario, esta crisis por la pandemia demostró que la educación de calidad no depende exclusivamente del profesorado, sino de las técnicas que se utilicen a los estudiantes y cómo las aplican.

Los docentes hicieron lo que pudieron en el tiempo que se les dio para replantear sus clases, previamente diseñadas para una educación casi que absolutamente presencial, y convertirlas en clases virtuales, con actividades para presentar no en un aula física sino por medio de un equipo de cómputo, desarrollar todo tipo de talleres y evaluaciones que no fueran tan fáciles de encontrar su solución en internet, realizar presentaciones para cada encuentro sincrónico, contar con un buen computador y un excelente acceso a internet, conocer e implementar plataformas digitales que quizá jamás habían escuchado mencionar, entre muchos otros aspectos.

Este cambio fue tan brusco y repentino, que fue imposible evitar una mala aceptación por parte de los estudiantes e incluso de los mismos docentes, quienes se vieron bastante abrumados, principalmente aquellos que pertenecen a la tercera edad, que, entre otras cosas, corresponden a un porcentaje bastante significativo.

Claro que no todo fueron malas experiencias; los docentes más jóvenes principalmente, y aquellos que constantemente se encuentran en aprendizaje continuo, aprovecharon esta oportunidad para darle un giro a su forma de transmitir información.



1. *Journal of the American Medical Association*, 2000; 283: 2689-2695.

100

con un nivel de comprensión y responsabilidad mayor que el de niños y jóvenes de educación media.

Sin embargo, y a pesar de contar con un nivel relativamente óptimo para la aplicación de un proceso de virtualidad, las universidades y otros institutos de educación superior también se han visto afectados. Según García (2021), en general los docentes han manifestado muchas razones para esto, dentro de las cuales vale la pena rescatar:

- Existe una clara dificultad para llegar a aquellos alumnos que no cuentan con un buen nivel de acceso a internet o con un dispositivo tecnológico apropiado, bien sea computador, celular o Tablet.
- Hubo un elevado índice de deserción por parte de los estudiantes, debido a los cursos recargados con material teórico y módulos muy densos, con actividades que no motivan a desarrollarlas.
- No hubo un plan de capacitación para docentes en materia de educación virtual por parte de las instituciones.
- Los estudiantes no recibieron una adecuada preparación respecto a la autodisciplina y la autorregulación de su trabajo.
- El modelo diseñado por las instituciones no contó con un nivel suficiente de evaluación formativa y continua, lo que generó muchos problemas al momento de realizar una evaluación masiva en línea a los estudiantes.
- Se evidenció falta de apoyo técnico a los docentes en cuanto al manejo de las plataformas educativas, que en su mayoría eran poco conocidas o aplicadas, lo que generó un reproceso en el desarrollo de los cursos y sus respectivas calificaciones.

Una vez planteada y analizada toda la temática, se puede concluir que la respuesta a qué decisión tomar entonces respecto a la conveniencia de continuar implementando educación a través de medios digitales, y qué hacer para lograr una mayor aceptación por parte de los estudiantes, se hace algo evidente.

La actual crisis generada por la pandemia demostró que el recurrir a impartir educación virtual, más que un último recurso, debe ser visto como un complemento fundamental a la educación presencial, el cual debe estar en constante actualización y aplicación, ya que a través de la mediación tecnológica se pueden lograr grandes experiencias que

pueden llegar a ser altamente significativas para los estudiantes. Pero para lograr esto es necesario que exista un compromiso total por parte de las instituciones educativas por desarrollar planes de capacitación para docentes, así como un plan completo de formación y seguimiento a nuevas herramientas tecnológicas.

Para los docentes, el reto que se presenta es mucho mayor; aquellos que se encuentren dispuestos a no quedarse atrás y salir de su zona de confort, deberán actualizar sus conocimientos y estar a la par con la evolución de la nueva era digital, y así como todo cambia constantemente, también los métodos de enseñanza tradicionales deben ser puestos en segundo plano para lograr crear un plan novedoso y llamativo para los estudiantes, el cual, de acuerdo con Pabón y Casanova (2007), debe enfocarse en promover en el alumno el crecimiento personal y enfatizar en la facilitación de aprendizaje antes que transmitir información, basado en unos requerimientos primordiales que serán:

- Orientar a los estudiantes en el uso de fuentes de información y conocimiento.
- Potenciar alumnos activos en un proceso de aprendizaje autodirigido, con un enfoque en acciones de aprendizaje abierto, utilizando la red como aliada que brinde acceso a diferentes recursos de aprendizaje.
- Asesorar y gestionar correctamente el ambiente de aprendizaje del estudiante mientras utiliza estos recursos.
- Guiar a los alumnos en el desarrollo de experiencias colaborativas, realizando un monitoreo constante de su desempeño y realizando una retroalimentación de su trabajo.

El sistema de educación presencial tiene en este momento la oportunidad de evaluar lo que se ha ganado y lo que se ha perdido tras esta actual crisis. Es ahora que se tiene la oportunidad de aprovechar la etapa post confinamiento y diseñar nuevos enfoques pedagógicos, sin olvidar lo que ha pasado en la época del cierre físico de las instituciones. Logrando desarrollar una correcta actualización del modelo pedagógico se podrán enfrentar las futuras situaciones relacionadas bien sea con la pandemia actual u otras situaciones adversas.

Lista de Referencias

- Fainholc, B. (s.f.). La calidad en la educación a distancia continúa siendo un tema muy complejo. RED, Revista de Educación a Distancia, 12. <https://www.um.es/ead/red/12/fainholc.pdf>
- García Aretio, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331464460001>
- Hernández Agramonte, J. M., Namen, O., y Peña de Osorio, B. 3000 profesores comparten sus experiencias de aprendizaje remoto COVID-19. Blog Banco Interamericano de Desarrollo, Enfoque Educación. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/docentescovid/>
- Lovera, L. (s.f.). Educación presencial de calidad y humana: Una necesidad vital para el futuro de Colombia. Documentos de trabajo – Comparte por una vida Colombia. <https://cpuvcolombia.org/Educacion%20presencial%20de%20calidad%20y%20humana%20-%20Lala%20Lovera.pdf>
- Pavón Rabasco, F. y Casanova Correa, J (2007). Experiencias docentes apoyadas en aulas virtuales. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 10(2),149-163. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331427207007>
- Presidencia de la República de Colombia. (2020). Presidente Duque anuncia Aislamiento Preventivo Obligatorio, en todo el país, a partir del próximo martes 24 de marzo, a las 23:59 horas, hasta el 13 de abril, a las cero horas. Presidencia. gov.co. <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/Presidente-Duque-anuncia-Aislamiento-Preventivo-Obligatorio-todo-pais-a-partir-proximo-martes-24-marzo-a-las-23-59-ho-200320.aspx#:~:text=Noticia-,Presidente%20Duque%20anuncia%20Aislamiento%20Preventivo%20Obligatorio%2C%20en%20todo%20el%20pa%C3%ADs,abril%2C%20a%20las%20cero%20horas>
- Socha Hernández, D. (2020). Experiencias a partir de la virtualidad. Sergio interactivo. Universidad Sergio Arboleda. <https://www.usergioarboleda.edu.co/sergiointeractivo/lee/experiencias-partir-la-virtualidad/>
- Yo Profesor. (18 de Noviembre de 2020). Top 100 herramientas para la Educación 2020 según ‘C4LPT’ (Centre for Learning & Performance Technologies). Obtenido de <https://yoprofesor.org/2020/11/18/top-100-herramientas-para-la-educacion-2020-segun-c4lpt-centre-for-learning-performance-technologies/>

FINANZAS EN LOS MILLENIALS COLOMBIANOS

Deicy Milena Navarro Jaimes

En diferentes medios se ha identificado a los millenials como una parte de la población nacida después de los 80 y considerándose como la generación de la era digital; Así mismo, esta población dispone de muchas más herramientas que les ayudan a fortalecer en educación, culturas y acceso al mundo laboral. Las finanzas son un factor fundamental en la vida de cada ser humano, pero hace unos años atrás no se le daba la importancia que se requiere para la administración de recursos en el ser humano, en muchos de los casos no se le da un adecuado manejo afectando el factor emocional del ser humano.

Los millennials han traído más diversidad racial y étnica a la sociedad estadounidense. Y las mujeres Millennial, como las mujeres de la Generación X, tienen más probabilidades de participar en la fuerza laboral de la nación que las generaciones anteriores.(Bialik & Fry, 2019)

Se identifica que los millenials a comparación con otras generaciones tuvieron más oportunidades tanto en el campo de formación, como el ámbito laboral. De acuerdo a la publicación realizada por el Pew Research Center, el nivel de educación de los Millennials, alrededor de cuatro de cada diez de los que tienen entre 25 y 37 años tienen una licenciatura o superior (39 %), en comparación con solo el 15% de la Generación Silenciosa, aproximadamente una cuarta parte de los Baby Boomers y aproximadamente tres de cada diez Gen Xers (29%) cuando tenían la misma edad.(Bialik & Fry, 2019).

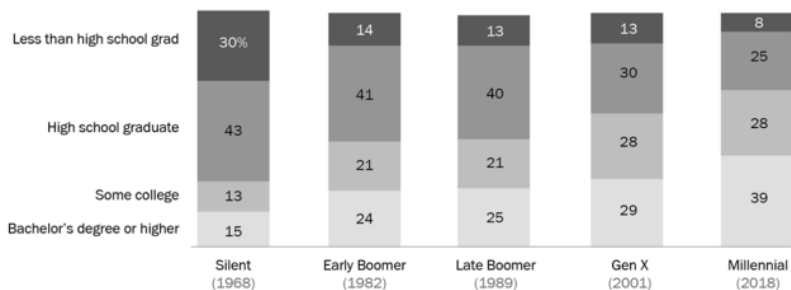
En la gráfica 1 se puede observar el comportamiento de formación académica de los millennials en relación con otras generaciones.

Aunque los millennials han tenido a su disposición diversas herramientas tecnológicas que han usado a su favor en diferentes áreas, continúan con la falta de formación del manejo de sus finanzas; seguidamente se ve la posición de compradores compulsivos, en productos Online, sea de un bien o un servicio, lo anterior debido a que tienen de primera mano diversas páginas con numerosas ofertas, siendo este factor una fuerte tentativa para esta generación.

Gráfica 1. Educación de los Millennials en comparación con otras generaciones

Millennials are better educated than prior generations

Educational attainment of 25- to 37-year-olds (%)



Note: Figures may not add to 100% due to rounding. "High school graduate" includes those who have a high school diploma or its equivalent, such as a GED certificate. "Some college" includes those with an associate degree and those who attended college but did not obtain a degree. The educational attainment question was changed in 1992. For Boomers and Silents, "high school graduate" includes those who completed 12th grade (regardless of diploma status) and "bachelor's degree or higher" includes those who completed at least four years of college (regardless of degree status).

Source: Pew Research Center analysis of 1968, 1982, 1989, 2001 and 2018 Current Population Survey Annual Social and Economic Supplements (IPUMS).

PEW RESEARCH CENTER

Fuente: Recuperado de Pew Research Center el 6-4-2022

Para la consultora Deloitte, los conocidos millennials serán, en diez años, los que representen el 74 % de las personas con actividad económica en todo el mundo, de acuerdo con su informe de tendencias globales del capital humano 2014.(Otero & Celis, 2016)

Como se contempla anteriormente, lo millennials será una población muy importante en el futuro, mediante esta generación se realizaron cambios de hábitos y culturas, en este documento se puede resaltar que los millennials y centenials disfrutaron de herramientas tecnológicas, pero en relaciones al adecuado manejo de las finanzas personales, falta mucho refuerzo debido a que al tener de la mano un e-commerce se facilita para la compra impulsiva sin ser estos un artículo necesario, la facilidad de créditos estimula el endeudamiento en la población.

Los Millennials visualizan el empleo como nuevos tipos de empleo, que sean menos demandantes y que les permitan innovar en la manera de hacer las cosas.(Mendieta Ramírez et al., 2019)

Al igual que los millennials buscan un empleo confort, también son menos despreocupados por capitalizar pues su enfoque esta en el viajar, disfrutar de momentos de ocio y demás, se debe contemplar que vivir un en zona de confort es costoso lo que no ayuda al sistema de ahorro en estas generaciones.

En la encuesta de Deloitte en el del 2020, se encuestaron a 304 millennials a los cuales se le realizaron diversas de factores sociales, familiares, educación empleo y financieras, tomando el factor financiero se contempla preguntas como las reflejas en la gráfica 2 a continuación:

Gráficas 2. Opinión financiera de Millennials encuesta Deloitte 2020



Fuente: Tomado de Encuesta Deloitte 2020 Colombia.

Estas gráficas permiten visualizar el entorno financiero de los millennials, la perspectiva de mejorar su situación financiera en corto plazo, constantemente aumentan su estrés por no ver mejorar su situación financiera sea corto plazo o largo plazo, puesto que su formación académica no ha sido enfocada a las finanzas personales de cada individuo (Deloitte -LATAM, SC, 2020).

Después de diversos análisis se puede concluir que los millennials dispones de todas las herramientas, para su formación académica, personal y profesional, pero su foco principal no ha sido fortalecer su formación en finanzas personales, lo cual se refleja claramente en la administración de sus recursos, por lo que no identifica las prioridades al momento iniciar los pagos cuando dispone de su quincena o salario recibido.

La formación en finanzas personales no solo debería recibirse en su etapa adultes, debería iniciarse desde la primaria con material didáctico, puesto que el ser humano es de hábitos y costumbres, por lo que recibir estas clases desde la primaria ayuda a construir estos.

Lista de Referencias

- Bialik, K., & Fry, R. (2019, febrero 14). How Millennials compare with prior generations | Pew Research Center. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2019/02/14/millennial-life-how-young-adulthood-today-compares-with-prior-generations-2/>
- Deloitte -LATAM, SC. (2020). Encuesta de Millennials de Deloitte 2020. . . Colombia, 19.
- Mendieta Ramírez, A., Estrada Rodríguez, J. L., & Pérez Pérez, K. (2019). Millennials en torno a la comunicación y cultura para la educación superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.497>
- Otero, M. E. P., & Celis, D. M. L. (2016). La generación de los millennials frente al consumo socialmente responsable. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 10.

IMPORTANCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL DEL CONTADOR

Diana Katherine Barrera Mendoza

El profesional contable vive situaciones en las que los intereses personales y de terceros aparecen fuertemente, y es en ese momento en el que él debe ejercer sus dilemas éticos sobre la determinada situación, anteponiendo la ética de su profesión, diferenciando lo que es correcto de lo que no es correcto y actuando a favor del bienestar de la sociedad, proporcionando así la justicia en y desde su profesión.

Es por esta razón que este ensayo relata la ética en la profesión contable, con la finalidad de demostrar su importancia en el medio social, alertando al profesional acerca de cómo el actual mercado de trabajo cada vez se vuelve más competitivo evaluando y valorando el concepto de ética en la selección de sus profesionales. La ética tiene como objetivo el estudio del comportamiento humano, en el medio en que está inserta buscando los cuestionamientos de las actitudes morales y valores personales, el individuo construye su propio conjunto de valores y creencias, lo que determina el comportamiento ante las situaciones a ser vivenciadas (Wainstein, 2016).

La formación de la ética depende de un ambiente, virtuoso, inspirador de una conciencia en el sentido de no perjudicar a quien se forma moralmente ni a terceros, pero como esa condición ambiental no siempre ocurre, la persona que desea conservar sus orígenes éticos necesita siempre estar protegiéndose contra situaciones que ocurren con frecuencia.

Ahora bien, es natural que surjan conflictos en cualquier plano, no solo en el laboral y es precisamente en el choque de diferencias y desentendimiento entre los compañeros de trabajo que la ética pretende establecer el comportamiento adecuado a la convivencia en sociedad.

Por lo anterior, es necesario comprender la importancia de la ética en el contador y cuál es su importancia para sus funciones, ya que de esta dependerá la transparencia que evitara que caiga en descrédito propio y de la empresa, no solo ante la sociedad sino ante la ley. Se abordará el tema haciendo uso de diversas fuentes bibliográficas académicas que no solo definen la ética del profesional contador sino su impacto para la empresa y sociedad.

El ensayo concluye que el aspecto ético para la profesión contable es esencial para que los organismos profesionales nacionales aumenten la reputación comercial.

¿Qué viene a ser ética profesional? Según Lisboa (1997), puede ser entendido como un conjunto de reglas que guía la conducta de individuos de una determinada profesión.

Así, los dilemas morales que están presentes dentro de la sociedad son resultados de las acciones humanas, eso explica el hecho de que una misma acción puede contrariar una sociedad o agradar a la otra, depende de los patrones adoptados. Por eso, las personas deben tomar decisiones que sean aceptadas éticamente en el contexto social insertado, por medio de sus valores, costumbres y creencias. Imponer reglas de comportamiento no tiene por finalidad hacer a las personas "moralmente perfectas" sino generar una convivencia armónica entre ellas, reduciendo los conflictos de intereses. Siendo así, el código de ética tiene por objetivo formar la conciencia profesional sobre patrones de conducta a fin de desarrollar el sentimiento de justicia y decencia en cada miembro del grupo organizado (Lisboa, 2012).

Castrillón (2018) indica que la ética representa un conjunto de reacciones y actitudes practicadas por el individuo y están vinculadas al proceso de evolución de la sociedad. Debido a esta evolución, normas de conducta, principios o estándares sociales aceptados y adoptados por las personas a lo largo del tiempo y del lugar. Ciertas conductas que antes se consideraban absolutamente inapropiadas e incluso contrarias a la ley, hoy ya no cuentan con la desaprobación social. Como consecuencia de los cambios en los valores de la sociedad, tenemos, por ejemplo, cambios constantes en las leyes. Todos estos dispositivos necesitan actualizaciones para que puedan cumplir con los estándares y exigencias sociales de cada momento y lugar.

En esa misma línea, hay un detrimento paulatino en la pérdida de los valores éticos en la sociedad en la que estamos insertos, lo que genera preocupación, ya que, sin la observancia de la ética, los valores, intereses y voluntades individuales se superponen con el bien colectivo, generando conflictos.

Por su parte Rosales (2007), destaca que sin ética se compromete la organización y existencia de la sociedad, la profesión, las empresas. Es sumamente necesaria en la relación entre las personas, en la formación de la familia, en el funcionamiento de las comunidades religiosas, deportivas, empresariales, militares, etc.

Según Fipecafi (1997), no hay sociedad que progrese por mucho tiempo, que se mantenga políticamente consecuente, que ofrezca bienestar social a sus integrantes, ni una profesión que se imponga por el producto de su trabajo, que coseche el respeto de todos, que se haga reconocer por sus propios méritos, sin que la ética sirva de cemento para fortalecer su estructura, de amarres para resistir las tormentas, de cimiento para sostener el crecimiento y de raíces y savia para garantizar la supervivencia de esta sociedad o esta profesión. Sin ética, la sociedad no está estructurada permanentemente; y tampoco una profesión.

La riqueza sería éticamente mala sólo en la medida en que venga a ser una tentación para un goce de la vida en el ocio y en el pecado, y su adquisición sería mala sólo cuando se obtuvo con el propósito posterior de una vida holgada y despreocupada. Pero como desempeño del propio deber en la vocación, no sólo es permisible moralmente, como realmente recomendada (Weber, 1991).

Una definición más sencilla se refiere a los elementos que orientan la conducta de los profesionales e instituciones del área, con el objetivo de satisfacer las expectativas de comportamiento correcto. Esto implica no sólo el respeto de las normas jurídicas, sino principalmente la adopción de un contenido moral mínimo, como la buena fe, la lealtad, la honradez y la transparencia.

La ética en el contador profesional

La ética juega un papel fundamental en el desempeño de cualquier profesión, especialmente en la contabilidad, que, entre todas las profesiones, la del contador es quizás una de las más exigentes de la ética profesional, por ser una actividad contable que, a través de sus informes, registros y declaraciones entregan información a los usuarios (clientes), para la toma de decisiones.

Según Orozco y Zapata (2020), desde el punto de vista del usuario, es un sistema de información y evaluación destinado a proporcionar a

sus usuarios demostraciones y análisis de carácter económico, financiero, físico, de especial productividad en relación con la entidad objeto de la contabilidad. En cuanto a su objeto, la ciencia del patrimonio, que destaca las variaciones cuantitativas y cualitativas del mismo. En una visión macro, ciencia que registra y evalúa cómo y qué tan bien la entidad utilizó los recursos que se le encomendaron.

De esta forma, el contador debe tener una visión global, capaz de convertir sus conocimientos en beneficios para la propia entidad, además, debe actuar con celo y diligencia al momento de extraer la información para la elaboración de los estados contables y financieros, ya que se pondrá a disposición de los usuarios interesados.

Con la evolución natural de la Ciencia Contable, se extinguió la figura del tenedor de libros y del contador fiscal y se creó un nuevo profesional contable, que no solo debe saber registrar y demostrar el fenómeno patrimonial, sino también explicarlo e interpretarlo, así acentuando la intelectualización en el saber contable.

La convergencia de las normas contables a las normas internacionales ha puesto de relieve la importancia del profesional contable, quien ahora deberá, además de seguir las normas y la legislación vigente, aplicar sus conocimientos con base en los principios contables y la experiencia profesional, es decir, hay una mayor subjetividad de las normas, lo que, en consecuencia, genera un aumento en la responsabilidad de los contadores y en la apreciación de la clase.

Los contadores deben ser más flexibles, estudiosos y preparados para conocer los detalles de su profesión, tornándose de suma importancia para el desarrollo de la empresa, no solo pudiendo ceñirse al registro de hechos ocurridos en la empresa y la elaboración de informes, debe tener una visión empresarial y social, contribuyendo a la toma de decisiones con los directivos y en igualdad con la sociedad a la que pertenece. (Almeida, 2018).

Con esa mayor responsabilidad de los contadores, la ética se torna esencial para la profesión, porque la clase se vuelve más vulnerable a las

evasiones, u otro tipo de fraudes, generalmente cometidos por las grandes empresas. Para regular y prevenir que se presenten problemas éticos en el ejercicio de la profesión, es necesario que el contador conozca bien el código de ética de la clase y lo ponga en práctica en el día a día.

Los límites del contador

El contador debe distinguir los límites de la honestidad y dignidad de sus actos, identificar los principios morales que orientan su conducta, produciendo una imagen verdadera de la profesión a ser repasada para la futura generación de profesionales.

Aquel contador que no respeta a una de las reglas cuando sus intereses individuales divergen de los intereses de la sociedad, asume el riesgo de la pena, esto se resume en un método adoptado por la sociedad para proteger sus valores éticos.

Las personas eficaces saben cuándo una decisión debe basarse en principios y cuando ésta debe ser tomada debido a los méritos del caso y de la pragmatidad. Saben que la decisión más difícil es aquella entre el compromiso correcto y el mal y tienen que aprender a distinguir uno del otro (Moncayo, 2015)

La actividad contable está relacionada con el patrimonio de las organizaciones y personas, para la toma de decisiones, hecho que, si el profesional de contabilidad realiza fraude con los resultados de los Estados Financieros, perjudicará la vida de muchas personas, causando quiebra en empresas, desempleo entre otras.

El comportamiento antiético puede incluso generar, en una forma más rápida, la rentabilidad, pero a corto plazo y eso no sirve de base para las relaciones de confianza y honestidad que sólo se adquieren con ética y respeto presentadas a lo largo de los años. Por eso, éste debe poseer el carácter moral capaz de rechazar cualquier oferta que se beneficie a sí mismo.

Así que no es suficiente para el profesional de la contabilidad que tenga un excelente conocimiento técnico, si no la práctica de los valores éticos que se definen en el código de ética profesional aprobado por la Resolución N° 803 del 10 de Consejo Federal de Contabilidad de octubre de 1996. (Lisboa, 2012)

Código de ética del contador

El código de ética profesional del contador contiene los principios éticos aplicables a su profesión. En resumen, estos principios se refieren a:

- Responsabilidad, ante la sociedad, de actuar con esmero y calidad, adoptando criterio libre e imparcial;
- Lealtad, ante el contratista de sus servicios, guardando secreto profesional y rechazando tareas que contrarresten la moral.
- Responsabilidad para con los deberes de la profesión misma (perfeccionamiento técnico, inscripción en los órganos de clase, etc.).
- Preservación de la imagen profesional, manteniéndose actualizada en relación a las nuevas técnicas de trabajo, adoptando, igualmente, las más altas normas profesionales de conducta. El contador debe contribuir al desarrollo y difusión de los conocimientos propios de la profesión. El respeto a los colegas debe ser siempre observado.

Como refuerzo para ayudar al futuro profesional contable en su actuación y mantenerse actualizado, según Ruiz y Del Valle, la Internet es una herramienta fundamental para la divulgación de su trabajo y que pueden traer resultados significantes en su carrera pues, la revolución de la comunicación por ese medio genera una ventaja más que su competidor, basta con saber utilizarla. (Ruiz & Valle, 2015).

Por lo tanto, la ética actualmente es la gran exigencia y, debe ser un elemento de valorización dentro de una organización no siendo sólo competitiva con el lucro, pero necesaria para la obtención de él. El profesional responsable que practica diariamente los principios éticos genera una imagen de compromiso con las actividades haciendo sus acciones confiables y garantizando respeto del público factor que influenciará las actitudes de las empresas en el momento de la selección del candidato. Por lo tanto, es necesario reducir intereses personales con responsabilidad social, tener una relación transparente, interactuando con el bienestar y el desarrollo económico de la sociedad.

Según Lisboa (2010), la ética puede definirse como “una rama de la filosofía que se ocupa de lo que es moralmente bueno o malo, correcto o incorrecto. Además de abarcar un conjunto de valores y principios

morales que deben ser aplicados a la conducta humana en sociedad. La ética busca fundamentar las acciones morales en su razón e idealiza el equilibrio de las personas, clases y grupos sociales (BARROS, 2010).

La investigación estableció que el dimensionamiento ético para la profesión contable es esencial para que los organismos **profesionales** nacionales aumenten la reputación comercial y la utilidad de los estados financieros, al tiempo que disminuyen las actividades delictivas y el fraude. La hipótesis de la investigación también demostró que el rol de los contadores depende del énfasis de una organización en la cultura y la responsabilidad. Por lo tanto, es esencial que el gobierno y los órganos de gobierno públicos defiendan y desarrollen prácticas éticas en las firmas de contabilidad.

Una de las vías para el surgimiento de más profesionales éticos es la enseñanza en la facultad, charlas y actividades que alienten a los nuevos profesionales a ser éticos, de esta manera se ganará la confianza del público.

La Ética Contable es uno de los conceptos críticos según el cual toda persona relacionada con la contabilidad debe seguir cierto tipo de reglas y lineamientos establecidos por los diferentes órganos de gobierno con facultad para fijar la misma. Estas reglas y lineamientos previenen el abuso de los diferentes poderes otorgados a los diversos contables profesionales.

Por otro lado, en las áreas donde se sigue la ética contable adecuada, se reduce la responsabilidad legal, ya que las personas involucradas se encargan de casi todas las cosas con mucha anticipación, y se crea un mejor entorno profesional, ya que todos tienen la mentalidad adecuada de mantener el alto nivel de los estándares éticos.

Finalmente, como las diferentes reglas y lineamientos son fijados por los órganos de gobierno que rigen la actuación de la persona asociada a la profesión contable, esto evita el mal uso de la información disponible del cliente por el contador, auditor, o cualquier otra persona contable.

Lista de Referencias

- Aorozco, A., & Zapata, Y. (2020). La ética profesional en la contaduría pública. Obtenido de Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria: <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/702/Etica%20profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castrillón, M. (2018). Consideraciones para el Código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México. Obtenido de Universidad de Los Llanos: <https://www.redalyc.org/pdf/896/89650870013.pdf>
- Lisboa, L. (2012). Ética general y profesional en contabilidad. Sao Paulo : Atlas, 1997.
- Moncayo, C. (2015). Contaduría pública, una profesión ejemplo de ética, responsabilidad y transparencia. Obtenido de www.incp.org.co: <https://www.incp.org.co/contaduria-publica-una-profesion-ejemplo-de-etica-responsabilidad-y-transparencia/>
- Rosales, G. (2007). Ética y valores profesionales. Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco: <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004907.pdf>
- Ruiz, J., & Valle, I. d. (2015). LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO HERRAMIENTAS QUE FACILITAN LA INFORMACIÓN. Obtenido de <http://www.seeci.net>: <http://www.seeci.net/cuiciid2013/pdfs/unido%20mesa%202%20docencia.pdf>
- Sarabia, S. (2001). La enseñanza de la ética y la conducta humana. Obtenido de Scielo : http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000100006
- Valencia, D. (2017). La ética profesional y el contador público en la actualidad. Obtenido de <https://www.ucc.edu.co>: <https://www.ucc.edu.co/prensa/2016/Paginas/la-etica-profesional-y-el-contador-publico-en-la-actualidad.aspx>

- Wainstein, M. (2016). CONTROL DE CALIDAD EN AUDITORIA. SELECCIÓN DEL PROCEDIMIENTO A SEGUIR. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/cya/cya_v10_n20_02.pdf
- Weber, M. (1991). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Obtenido de PREMIA editora de libros s.a. para esta edición en lengua castellana: <http://medicinayarte.com/img/weber-max-la-etica-protestante-y-el-espiritu-del-capitalismo.pdf>
- Zamorano García, Enrique (2017). Desarrollo ético de los profesionales de la contaduría y la administración. Instituto Mexicano de Contadores Públicos: http://elibro.net/es/lc/aunarvillavicencio/titulos/116374?fs_q=etica__profesional__del__contador__publico&fs_page=3&prev=f
- Comisión de Ética Profesional (2018). Código de Ética profesional. Instituto Mexicano de Contadores Públicos: http://elibro.net/es/lc/aunarvillavicencio/titulos/116942?fs_q=etica__profesional__del__contador__publico&prev=fs

LA CLAVE DEL APRENDIZAJE EN ENTORNOS VIRTUALES

Camilo Andrés Marín Martínez

En los últimos meses y en gran medida por la pandemia del COVID-19, la educación en línea se ha convertido en un espacio único y singular donde se desarrolla la práctica docente. Después de algunas semanas, los docentes llevaron sus clases a un entorno en el cual la educación tecnológica se convirtió en un complemento esencial del aula, y se convirtió en nexo entre docentes y estudiantes.

El aula física y el espacio virtual se fusionaron, y eventualmente, en algún momento, volvimos a una situación similar a la situación anterior a la cuarentena. Sin embargo, muchos estudiantes y docentes se han apropiado de herramientas virtuales y con toda seguridad tendremos un escenario donde el proceso es acelerado y se continúen procesos pedagógicos con la ayuda de la aplicación de las TI en la enseñanza y el aprendizaje.

La pregunta para analizar esta situación es, ¿estas medidas cambiarán la práctica educativa y darán forma a nuevos métodos de enseñanza?, ¿Se dará inicio a una nueva gestión de la información? El punto es, cómo ayuda la integración de las TIC al desarrollo de los estudiantes, para que puedan convertirse en protagonistas de la sociedad del conocimiento en todos los niveles (ciencia, activismo social, arte, academia, desarrollo profesional, etc.).

Hoy en día, todos sabemos que pueden existir situaciones que no podemos imaginar y que las TIC pueden ser un medio por el cual, a través de la inteligencia humana y organizacional, podemos resolver problemas mediante instrumentos que ayuden a gestionar entornos virtuales de aprendizaje.

Enseñar a través de Internet, crear cursos y aulas virtuales, producir y distribuir contenido digital se ha convertido en un conjunto de habilidades necesarias para los profesores y los equipos académicos.

Aunque la práctica de enseñar TIC se ha desarrollado en nuestro país desde hace muchas décadas, en el aula, el uso de herramientas virtuales siempre se ha valorado como una herramienta complementaria a la docencia presencial.

En 2020, la cuarentena de la pandemia del COVID-19 obligó a docentes y alumnos a cambiar modelos de aprendizaje en tiempo récord, y a establecer los Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) como herramientas de canales académicos casi exclusivas en más de 190 países y en niveles de educación no solo universitaria sino también básica y secundaria (Cepal-Unesco, 2020).

Los entornos de aprendizaje virtual estos meses se convirtieron en espacios donde los estudiantes pudieron interactuar con profesores y compañeros desde casa. En este contexto, las instituciones educativas de educación superior comenzaron a utilizar de diferentes herramientas tales como: EVA, redes sociales, herramienta de video conferencia, radio y tv entre otros.

La ausencia de la presencialidad hizo aún más evidente las disparidades digitales de los estudiantes a nivel de sociedad, la falta de dispositivos y conectividad han exacerbado las desigualdades preexistentes, y lo más preocupante era que no había forma de minimizar y gestionar dichos riesgos por falta de recursos y tiempo, el mismo que obligo a desarrollar la implementación de dichos procesos pedagógicos sin la planificación deseada.

Las Universidades simplemente quisieron recrear la presencialidad en el entorno virtual, ignorando los efectos que traerían consigo un cambio en el enfoque académico, y así superar la contingencia sanitaria.

Según Pierre Levy, “La palabra virtual procede del latín medieval virtuales, que a su vez deriva de virtud: fuerza, potencia. En la filosofía escolástica, lo virtual es aquello que existe en potencia, pero no en acto. Lo virtual tiende a actualizarse, aunque no se concretiza de un modo efectivo o formal. El árbol está virtualmente presente en la semilla. Con todo rigor filosófico, lo virtual no se opone a lo real sino a lo actual: virtualidad y actualidad sólo son dos maneras de ser diferentes” (Lévy, 1999).

La mayoría de la gente piensa que podemos educar de dos maneras: Virtual o presencial, o una combinación de ambas, en modalidad dual o mixta por supuesto. Entonces la educación virtual debería entenderse como una nueva forma de prestar servicios educativos, con relación a procedimientos administrativos y estrategias de enseñanza. En este sentido, los EVA promueven la concepción de un nuevo paradigma que supone un gran cambio conceptual en las formas de educación.

Muchas veces la educación presencial va acompañada de un entorno virtual, esta combinación se denomina “aula extendida”. Además de las lecciones presenciales, los profesores también pueden beneficiarse con las aulas virtuales para trabajar remotamente desde cualquier lugar.

“La educación a distancia es definida como una situación educativa de no contigüidad entre los docentes y los estudiantes que se resolvía con el auxilio de una serie de medios que permitían acercar a estos actores, independientemente de las coordenadas espaciotemporales en las cuales aquellos se ubicaren” (Wedemeyer, 1981).

La educación a distancia se trató en principio de un tratamiento para personas que vivían lejos de las instituciones educativas. Su precursor fue Canadá, Estados Unidos y Australia, donde la distancia era un verdadero dolor de cabeza.

Según Martínez, Félix, Arellano, Cecenas, & Ontiveros (2014) la palabra virtual procede del latín medieval virtuales, que a su vez deriva de virtud: fuerza, potencia. En la filosofía escolástica, lo virtual es aquello que existe en potencia, pero no en acto. Lo virtual tiende a actualizarse, aunque no se concretiza de un modo efectivo o formal. El árbol está virtualmente presente en la semilla. Con todo rigor filosófico, lo virtual no se opone a lo real sino a lo actual: virtualidad y actualidad sólo son dos maneras de ser diferentes.

Ahora la educación presencial va acompañada de un entorno virtual, y se le denomina "clase extendida". Además de las lecciones en vivo, los profesores pueden usar un aula virtual o una red social. Los profesores también graban sus explicaciones en vídeo y las publican para aprovechar los momentos en los cuales ocurran encuentros presenciales.

“La tecnología educativa se puede definir como el uso de computadoras durante todo el plan de estudios, o más específicamente, el uso de la tecnología de computación (hardware y software) para aprender sobre otras disciplinas. Por ejemplo, el profesor de ciencias puede utilizar simulaciones por computadora ya existentes para proporcionar a los estudiantes una mejor comprensión de los principios específicos de física, o un profesor de inglés puede utilizar el software de procesamiento de textos para ayudar a los estudiantes a mejorar sus habilidades de edición y revisión. Mientras que la

tecnología educativa se preocupa por el uso de estas herramientas, la ciencia de la computación se ocupa de diseñar, crear, probar, modificar y verificar estas herramientas.” (Asociación de Docentes de Ciencias de la Computación de USA, 2011).

Si nos ceñimos a las definiciones que hemos dado anteriormente, la educación a través de las TIC incluye la educación a distancia, el e-learning y la educación virtual. Pero no al revés. Es decir, en el curso presencial se podría utilizar hardware o software tecnológico o educativo con fines académicos.

La tecnología educativa no solo utiliza computadoras, sino que también cambia la forma de enseñar, aprender y la forma de gestionar la información y transformación de la práctica docente. La integración de las TIC implica tomar muchas decisiones, pero sobre todo es necesario incluir la innovación en la enseñanza, introducir nuevos lenguajes, transformar la lectura y escritura, estudiar las formas de producir cultura y convertirse en un ciudadano crítico.

Después de meses de aislamiento, salen a la luz los primeros estudios acerca de métodos que se organizaron de manera repentina que tuvieron que implementar las instituciones educativas, para dar continuidad a los procesos académicos, dichos resultados publicados por la revista *Asian Journal of Distance Education* definieron estas prácticas como Educación Remota de Emergencia. “En este tiempo crítico, hubo un cambio drástico en la enseñanza y el aprendizaje con los estudiantes separados de los docentes y de sus pares. Las prácticas durante la pandemia de Covid-19 fueron nombradas con diferentes términos en países diferentes (ej. educación a distancia, educación on line, escuela en casa). De todas maneras, esos términos no describen bien lo que se hizo: puede describirse mejor como Educación Remota de Emergencia (ERE). Es diferente a educación a distancia porque esta es una elección, mientras que la ERE es una obligación por la circunstancia. Entender esto es crucial porque malentendidos en definiciones nos conducen a malentendidos en las prácticas. Educación a distancia es una actividad planificada, en un campo específico; la ERE es una forma de supervivencia en un tiempo de crisis con los recursos que se tenga a mano.” (Bozkurt, y otros, 2020). La ERE es una respuesta necesaria a la situación, la educación a distancia, la elección voluntaria del estudiante.

El primer paso en la preparación de una actividad curricular en

entornos virtuales no se centra en el uso de las herramientas digitales sino en la planificación estratégica de dicho currículo. Cuando estudiamos el proceso de enseñanza que componen las TIC debemos tener en cuenta que su diseño técnico está íntimamente ligado con su diseño pedagógico. Por lo tanto, lo planteado por César Coll, en cuanto al diseño pedagógico junto con el tecnológico debería incluir “una propuesta de contenidos, objetivos y actividades de enseñanza y aprendizaje, así

como orientaciones y sugerencias sobre la manera de llevarlas a cabo; una oferta de herramientas tecnológicas; y una serie de sugerencias y orientaciones sobre cómo utilizar estas herramientas en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje.” (Coll, Onrubia, & Mauri, 2007).

Las propuestas diseñadas tanto en entornos virtuales como presenciales requieren de un docente activo que acompañe al alumno durante todo el proceso. Además, los estudiantes deben ser llamados a participar, interactuar y construir actividades de manera colaborativa para poder determinar su ruta de aprendizaje y reflexionar sobre el proceso.

Hablando de la propuesta que se le presenta al estudiante, es importante proporcionar un marco, una convocatoria que no se ajuste al simple hecho de conectarse a una sesión o enviar una tarea, lo que quiere decir que debe significar un verdadero desafío para el estudiante.

La metodología para estructurar el aula, los contenidos, la enseñanza, las actividades y el diseño deberían representar una intención pedagógica y didáctica, dada la forma en que se organizan los recursos durante las actividades en el aula. Es por eso por lo que adquiere gran relevancia tomarse un tiempo para considerar cual sería la mejor manera de diseñar un aula virtual, y siempre tomando decisiones en función de los objetivos de aprendizaje de cada institución educativa, puesto que una herramienta no debe determinar la propuesta pedagógica, Tal como afirman Henry y Meadows, la tecnología es un vehículo y no el destino (Henry & Meadows, 2008).

En este sentido, Schwartzman, Tarasow, & Trech (2014) plantean: “Se podría afirmar que la herramienta “tiene” per se una tendencia y es portadora de un modelo de educación. Sin embargo, esta puede ser reconvertida a partir del uso que se prevea para la misma en el diseño, insertándola en procesos pedagógicos que le den otros sentidos posibles.”

Otra cuestión clave a considerar es diseñar una propuesta de enseñanza y aprendizaje enfocada la experiencia estudiantil. Para entornos virtuales se recomienda adjuntar materiales digitales que inviten a los estudiantes a tomar un rol activo. En ese contexto, las actividades que se convierten en el eje central de la propuesta pedagógica y los estudiantes forman parte de la producción de conocimiento y aprendizaje. El estudiante es participante, creador y productor.

En conclusión, la labor docente debe focalizarse en la creación y promoción nuevos espacios interactivos y tener la capacidad de combinar materiales didácticos con recursos multimedia, tratando de brindar una amplia gama de acceso a los conceptos teóricos, teniendo en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje y las diferentes formas de aprender de los estudiantes. Todos estos conceptos deben tener como objetivo: iniciar el proceso de optimización de forma gradual y trabajar de manera eficiente en el proceso de aprendizaje en entornos virtuales.

Los ambientes virtuales de aprendizaje proporcionan un aspecto importante a la experiencia educativa de los estudiantes, que puede captar su atención, interés, informar, estimular el uso de habilidades, comunicar limitaciones y expectativas, facilitar las actividades de aprendizaje, facilitar la orientación y reforzar la curiosidad. Un entorno virtual de aprendizaje es un escenario diseñado para apoyar deliberadamente una situación de aprendizaje.

Así mismo, hemos encontrado ciertos componentes, tamaños y elementos del entorno de aprendizaje que nos permitirán comprender a fondo qué contiene y qué factores nos beneficiarán en el proceso de este programa. Sin embargo, para diseñar un ambiente virtual de aprendizaje se deben considerar ciertas necesidades educativas:

formulación de problemas, diseño e implementación de soluciones, habilidades de investigación y análisis, trabajo en equipo, habilidades de alfabetización integral, manejo de tecnologías, etc.

En resumen, los ambientes virtuales de aprendizaje brindan un marco para el desarrollo del proceso de aprendizaje porque permiten una formación profunda de los estudiantes, ya que actúan como mediadores pedagógicos y representan el inicio de actividades dinámicas de aprendizaje.

Lista de Referencias

- Asociación de Docentes de Ciencias de la Computación de USA. (2011). CSTA K-12 Computer Science Standards. New York: CSTA.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, J., Vladimirschi, V., Schuwer, R., Egorov, G., . . . Paskevicius, M. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education*. Asian journal of diistance education, 1-126.
- Cepal-Unesco. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Disponible en. Santiago de Chile: Cepal-Unesco.
- Coll, C., Onrubia, J., & Mauri, T. (2007). Tecnología y prácticas pedagógicas: las TIC como instrumentos de mediación de la actividad conjunta de profesores y estudiantes. *Anuario de Psicología*, 377-400.
- Henry, J., & Meadows, J. (2008). An absolutely riveting online course: Nine principles for excellence in web-based teaching. En/ *La revue canadienne de l'apprentissage et de la technologie*, 34(1) Winter. *Canadian Journal of Learning & Technology*, 75-90.
- Lévy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Barcelona.: Paidós.
- Schwartzman, G., Tarasow, F., & Trech, M. (2014). De la educación a distancia a la educación en línea. *Aportes a un campo en construcción*. *Propuesta Educativa*, 99-100.
- Wedemeyer, C. (1981). *El aprendizaje en la puerta de atrás: Reflexiones en el aprendizaje no tradicional en la esperanza de vida*. . Madison: Universidad de Wisconsin Press.

LA ENSEÑANZA, UN ACTO DE AMOR Y VOCACIÓN: DESDE
LA ADAPTACIÓN A LA INNOVACIÓN, ORIENTADAS A LA
FORMACIÓN PROFESIONAL

Jessica Tatiana Piñeros Sáenz

Descubrir una vocación no es una tarea fácil, ésta puede incluso identificarse y reafirmarse a través de los años, puede llegar de manera casual o impensada. Yo encontré mi vocación docente un par de años después de terminar mi formación profesional inicial. Y puedo expresar que me ha entregado grandes satisfacciones y experiencias. Estas experiencias no han sido exclusivamente en el campo profesional. Competencias como la planificación, la organización, la capacidad propositiva y resolutive, que he podido fortalecer desde el ejercicio docente, se han reflejado también en mi vida personal y laboral.

El docente desde siempre ha acarreado una gran responsabilidad, la de orientar procesos formativos no solo desde la academia, sino también desde los valores y la ética, que más allá de los conocimientos del campo disciplinar, exige un ejercicio desde la honestidad y el respeto, para la construcción de una sociedad equitativa y justa. Aunque suena como una utopía, es la meta constante que se persigue. A la par, también tengo una responsabilidad conmigo misma, la de continuar mi formación profesional, actualizando permanentemente mis estrategias pedagógicas.

Mi fin último, es que mis estudiantes logren un aprendizaje significativo, en entornos que se encuentran en continua transformación, los cuales exigen una alta capacidad de adaptación, y adaptación bajo presión. Una de las más importantes adaptaciones de los últimos años que se exigió de la pandemia por Covid 19, fue fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales y de acompañamiento remoto. Esto fue posible, desde la creatividad y el trabajo colaborativo.

Es así, que a través del aprendizaje experiencial se favorece la construcción de nuevo conocimiento y se integra al campo profesional. Todos los integrantes de la comunidad educativa somos protagonistas y artífices de la sociedad del conocimiento, donde la innovación se encuentra siempre presente, la cual es indispensable para mantenerse vigente en los cada vez más exigentes mercados laborales. La práctica me ha enseñado, que el docente necesita hoy más que nunca humanizar la enseñanza, donde los estudiantes no sean solo una estadística, sino sean reconocidos como protagonistas de su propio conocimiento.

Soy administradora de empresas de profesión y docente universitaria de vocación, desde que me gradué, me inicié en la docencia en el nivel superior y fue para mí una oportunidad de compartir mis conocimientos y desarrollarme profesionalmente, labor que me ha permitido crecer en todos los ámbitos de mi vida. Con el paso del tiempo, he descubierto que es para mí una vocación. Inicie dictando clases cuando tan solo tenía 22 años, desde entonces, son muchos y variados los aprendizajes, las experiencias, los altos y bajos.

Mi modelo a seguir han sido mis propios docentes en la universidad. He tenido la ocasión de compartir mis conocimientos en el campo de la Administración de empresas, a un número amplio de estudiantes de varias universidades de los llanos orientales. Estos años de enseñanza, me han permitido reconocer que la vocación de enseñar engloba varios aspectos, que van más allá del campo disciplinar y que se abocan a orientar a los estudiantes a un futuro ejercicio profesional desde la ética, además, exige de mí, una actualización permanente y por encima de todo, proceder en beneficio de los demás (López, Herrera y Rodríguez, 2020).

La palabra vocación etimológicamente significa llamado, la orientación que se experimenta hacia determinada inclinación. López et al. (2020), citando a Tenti (2008). Debo confesar que este llamado tomó relevancia con el paso de los años, vocación que me ha impulsado a continuar con mi formación profesional, porque para mí, es una cuestión ética, contar con una academia actualizada y con la capacidad de adaptarme a los cambios que se experimentan no solo el ámbito profesional sino, además social y cultural.

Mi motivación más allá de la remuneración económica que es importante, se alimenta de la interacción con mis estudiantes, porque los momentos de clases y tutorías individuales son espacios de aprendizaje mutuo; es extraordinario poder construir conocimiento y esto me ha ayudado a mantener una mente abierta, a reconocer que no conozco todas las respuestas y que continúo aprendiendo cada día, aún de aquellos de quienes están bajo mi cargo. Ejercer la docencia exige gran dedicación y responsabilidad, ya que, desde un punto de vista moral, los docentes tenemos un gran deber con la sociedad (López et al., 2020).

Este deber social, hace que recaigan sobre nosotros docentes, una serie de expectativas enfocadas a la transformación y avance individual y colectivo. El proceso educativo, es para todos los involucrados (estudiantes y docentes) un estímulo constante a la superación y el trabajo para alcanzar las proyecciones y metas establecidas (Sánchez, 2003). Para ello, el sentido de autorrealización no solo de mis estudiantes, sino el mío propio, se encuentran en constante renovación.

Debo ser honesta y confieso que ha habido momentos en que las dificultades, el cansancio y el estrés me han afectado, sin embargo, es mi vocación la que me catapulta de nuevo y me permite afrontar los síntomas que experimento en esos días difíciles. Desde una mirada introspectiva, mi crecimiento personal, se debe en gran medida a mi labor docente, ya que he reconocido que todos somos maestros en cada ámbito de nuestra vida. Siempre hay alguien que necesita de nosotros para que le mostremos una ruta, una manera de hacer, que le compartamos aquello que hemos ganado con la experiencia.

Como docente universitaria tengo un compromiso constante que se enfocan a desarrollar y fortalecer competencias específicas que van desde continuar con mi formación profesional, proponer diversas estrategias que incentiven el aprendizaje significativo, llevar una planificación permanente de los aprendizajes, fomentar escenarios que contribuyan al trabajo colaborativo, que permita a los estudiantes experimentar confianza, respeto por su pensamiento y opiniones, para así desde dinámicas colaborativas, aprender (Cárdenas, 2015).

No es un secreto que la educación hoy en día se enfrenta a grandes desafíos, que se han agudizado como consecuencia de la pandemia del Covid 19, que inicio en 2020. Previa a la pandemia, el sistema educativo era confrontado de manera permanente, pero ya a partir de marzo de 2020 evidenciaron las considerables brechas motivacionales, sociales, económicas y tecnológicas directamente relaciones con el proceso enseñanza y de la capacidad de aprendizaje, no solo de los estudiantes sino también de nosotros como docentes.

Fue un gran choque, ya que, para muchos docentes, sobre todo para aquellos de mayor edad, aprender de manera acelerada y bajo una gran presión el manejo de las herramientas ofimáticas, de las tecnologías de la información y la comunicación, plataformas y aplicaciones fue un gran factor estresor. Por otra parte, el trabajo remoto desde casa fue muy difícil, los límites entre los horarios laborales y familiares se desdibujaron; el tiempo fue uno de los factores que más me afectó, debía combinar mi labor docente, el acompañamiento individual los estudiantes que se aumentó, puesto que la capacidad de adaptación y afrontamiento varía de estudiante a estudiante, con mi tiempo como mamá de una bebé de 2 años y mi esposo, llevar la casa y asimilar una situación que para todos sin excepción fue tan compleja.

Sin embargo, en esa etapa de “distanciamiento social”, el contacto físico y la interacción en persona era algo impensable, la conexión remota por plataformas y aplicaciones era un aliciente, entrar en contacto con otras personas, que atraviesan la misma complejidad, desde situaciones diversas se convirtió en un factor protector increíble. Puedo decir que conservar el grado de normalidad que logré ejerciendo mi docencia, me ayudó a mantenerme ocupada y desplazar los pensamientos negativos y las emociones que podían llegar a sobrepasarme de manera inadecuada. La pandemia me dejó grandes aprendizajes, reconocí mi alta capacidad de afrontamiento y adaptación y doy gracias a Dios por haber podido seguir desempeñándome como docente.

El tiempo de pandemia fue de gran autoexigencia y planificación, que no fue compleja solo para mí, también para mis estudiantes, sin contar aquellos que no contaban con los recursos y facilidad para la conectividad. Factores como la falta de competencias para el manejo de las TIC'S, la desubicación, los factores distractores y de sobrecarga emocional, en la capacidad de aprender y en el volumen de la información a gestionar, derivó en una serie de problemáticas que causaron una gran desmotivación, con una afectación directa a la capacidad de aprender de cada estudiante (Sánchez, Cerezo y Álvarez, 2016)

El entorno virtual confronta tanto a docentes como a estudiantes a poner a prueba su capacidad de adaptación, de proponer diversas alternativas de solución desde la creatividad y su capacidad intelectual.

Así, adaptarse al entorno virtual o de aprendizaje remoto trajo consigo dificultades que surgen de la falta de hábitos de estudios, capacidades investigativas y de análisis (Sánchez et al., 2016). Lógicamente, estas dificultades no se refieren exclusivamente a los estudiantes, también a nosotros como docentes, pero, así como las crisis son oportunidades de mejora, el tiempo de pandemia nos movió a potenciar habilidades en nuestra labor de enseñar y claro, también de aprender.

En prepandemia consideraba que tenía un manejo “normal” de los medios tecnológicos, pero fue sorprendente y abrumador para mí, descubrir que este era bastante limitado, recuerdo la ansiedad, la inseguridad y el temor que me generaban los primeros contactos y reuniones con mis estudiantes desde la virtualidad. Debí prepararme, actualizarme, buscar literatura y apoyo de aquellos con mayor habilidad en este campo. Así que a la postre fue ganar, ganar, ya que además de la actualización en mi campo profesional, adquirí competencias en TIC’S que se quedaran conmigo para toda vida.

Esto reafirmó mi identidad como docente, comprendí como nunca antes en todos mis años como docente, que soy agente transformadora de conocimientos, conocimientos que se puedan aplicar a situaciones de la vida profesional, e incluso de la vida cotidiana. He aprendido que para transmitir conocimiento se hace necesario dejar de lado la rutina, la repetición de prácticas que limitan la participación activa de los estudiantes en su proceso formativo, es necesario, orientar un aprendizaje experiencial, el cual facilita contextualizar el nuevo conocimiento adquirido.

Indiscutiblemente mi ejercicio docente ha evolucionado a través de los años; actualmente desarrolló el proceso académico basada en la metodología experiencial, a través de la cual tomando como referencia casos y ejemplos reales del contexto organizacional o de cualquier fenómeno administrativo, apoyan el afianzamiento de los conocimientos previamente adquiridos; es un aprendizaje apoyado de una metodología lúdico-recreativa enfocada en el juego como elemento fundamental de aprendizaje.

El desarrollo del proceso académico se facilita, primordialmente mediante sus experiencias vividas, proyectadas desde la ciencia para convertirla en una técnica de aplicación práctica y real en su proceso académico. Me parece pertinente abordar en este punto, que cada estudiante posee y desarrolla un estilo de aprendizaje particular, que se encuentra mediado por sus capacidades cognitivas, emocionales y biológicas. También, se ven involucradas la voluntad y la motivación. Estas capacidades son responsables del procesamiento de la información, así como de asimilarla y contextualizarla. A la par de los estilos de aprendizaje, se encuentra el ritmo con el que el individuo aprende y cómo afronta sus avances y limitaciones, Granados y García (2016) en referencia a Keefe (1982).

El aprendizaje experiencial busca ante todo orientar y favorecer la producción del conocimiento e integrarlo al contexto de desempeño laboral. Como lo describen Benítez, Giraldo, Questier y Pérez (2016), la gran responsabilidad del docente es ayudar a construir “una sociedad basada en el conocimiento”, encaminada hacia la adaptación y la innovación, fundamentales para mantenerse a la vanguardia respecto a la alta competitividad de los mercados.

Benítez et al. (2016) expresan la dificultad de encontrar una definición para la innovación, ya que su significado es muy amplio y puede llegar a ser ambiguo, Los autores citando a McElroy (2003) y Nonaka (1994), describen que la innovación encuentra su origen en el conocimiento. Precisamente, dicho conocimiento encuentra su expresión fundamental en la corresponsabilidad docente – estudiante.

La innovación busca que los docentes podamos responder a las exigencias que emergen de la gran variedad de necesidades de nuestros estudiantes, población que es en la actualidad tan disímil y variable, Padilla (2014). Esta innovación, ha encontrado su potenciación gracias a las tecnologías de la información y la comunicación y a las redes de comunicación que se han derivado de ellas, lo que ha posibilitado el aprendizaje desde la práctica, es decir el aprendizaje experiencial.

La metodología de este tipo de aprendizaje es un importante componente del constructivismo, el cual explica que la configuración del pensamiento se modifica a partir de la experiencia. Benítez et al.

(2016) tomando como insumo la teoría del aprendizaje basado en la experiencia, de Kolb define 4 etapas para que este se produzca: inicia con la observación que invita a la reflexión, que induce a la construcción de conceptos desde el pensamiento abstracto, lo que da lugar a la experimentación dinámica lo que genera una experiencia determinada. Es decir, la reflexión es un proceso fundamental para desarrollar el proceso.

Considero que, en mi labor docente, una de las más grandes complejidades es incentivar a los estudiantes al pensamiento reflexivo que se transforme en crítico, que le dé un sentido al conocimiento que se construye, que transforme, más allá de cumplir con lo básico por “salir del paso”, a un dejar de lado las prácticas memorísticas y superficiales. Además, se debe invitar a la gestión de este nuevo conocimiento, para que su aplicabilidad sea posible de acuerdo al entorno y las realidades particulares y a la par que las de diferentes contextos. Este proceso es una invitación tácita a desarrollar una sana y ética competitividad, en la que la competencia sea vista desde una connotación positiva y propositiva (Benítez et al., 2016).

En un entorno cultural como el colombiano, en el que la corrupción y deshonestidad se encuentran tan arraigados en el imaginario colectivo y por supuesto en la práctica, que incluso en la actividad universitaria debe afrontarse, frente a ideas como la necesidad de “ganar una nota”, algunos estudiantes recurren al plagio y la suplantación, sin asumir la alta responsabilidad que comporta la formación profesional, sin comprender que en un futuro cercano se desenvolverán en la labor de su profesión y que realizar éstas prácticas les limitan la posibilidad de adquirir herramientas y procedimientos indispensables para su ejercicio profesional.

Cuesta, como docente manejar este tipo de situaciones; somos los primeros llamados a iniciar un proceso de sensibilización, por respeto a la academia, a la práctica profesional, pero ante todo por respeto a la sociedad. Solo queda brindar el principio de oportunidad e invitar a la toma de conciencia por el respeto no solo al gremio sino a la profesión en sí. Pienso que no hay mejor adaptación que transformar determinadas conductas al patrón axiológico que rigen las diversas prácticas individuales y sociales.

El anterior planteamiento me lleva a reconocer que hoy existe una urgente necesidad de humanizar la enseñanza. No es fácil, pero los docentes debemos ver a cada estudiante no solo como un código de identificación, un número o incluso una estadística, todos y cada uno de ellos representan una historia de superación, de dificultades y de triunfos, que no espera ni necesita nuestros juicios de valor, sino nuestro apoyo, siempre desde el respeto mutuo.

En nosotros se encuentra depositada su confianza, en contraprestación, como docentes debemos trabajar en nuestra inteligencia socio-emocional, para que desde la empatía y la asertividad los orientemos pertinentemente, logremos realizar la contención necesaria y evidentemente reforcemos en ellos de manera constante la motivación al logro. Además, es sumamente importante que nuestras acciones vayan en concordancia a nuestro discurso, que nuestro actuar sea intachable y éticamente responsable. Cómo lo dice el adagio popular “se educa con el ejemplo”.

Finalmente, podemos concluir que mi vocación docente es el impulso que me ayuda a afrontar la variedad de dificultades que se presentan a diario. El sistema educativo ha sido puesto en la mira, gracias a la pandemia del Covid 19 y estas exigencias se depositan en los docentes y sus metodologías de enseñanza. Está comprobado que la experiencia permite llegar a un aprendizaje significativo, que desde la praxis he podido orientar desde el aprendizaje experiencial.

Las prácticas colaborativas son escenarios de construcción de conocimiento colectivo, en los que se incentiva la innovación y la creatividad, facilita la proposición de posibles y diversas soluciones y ayuda a recrear situaciones reales del ejercicio docente. A la par, se presentan muchas dificultades y barreras motivacionales, sociales, económicas y tecnológicas, ya que las brechas que experimenta nuestra sociedad son inmensas.

La educación en ambientes virtuales cobró gran fuerza con la pandemia y se ha asegurado de quedarse entre nosotros, muchos procesos sufrieron transformaciones y descubrieron nuevas formas de comunicación e interacción. Y el ámbito educativo no fue la excepción.

Esta coyuntura nos ha encaminado a entrenar diversas habilidades y metodologías, las ayudado a evolucionar o extinguir, según sea el caso. He comprobado personalmente y como ya lo he señalado, que el aprendizaje experiencial desde el enfoque constructivista es efectivo y transformador.

Tanto la formación como la práctica profesional deben regirse bajo un código axiológico y de valores, que apoye la construcción de una sociedad que logre combatir la corrupción y la deshonestidad. Pienso que, para lograrlo, en primera instancia debemos humanizar la educación, ver en cada estudiante el ser humano que libra una lucha constante de esfuerzo y superación. La misma lucha que todos afrontamos día a día y que necesita de la cooperación y apoyo mutuos.

Lista de Referencias

- Benítez, D. Giraldo, V. Questier, F. Pérez, D. (2016) La producción del conocimiento experiencial de los estudiantes en la educación superior. *Praxis & Saber*. ISSN: 2216-0159. Vol. 7. Núm. 14. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/4772/477249927001/477249927001.pdf>
- Cárdenas, G. (2015) Diacronía y sincronía: una problematización de la vocación docente (primera parte). *Sincronía*. Núm. 67. pp 1-18. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. <https://www.redalyc.org/pdf/5138/513851505021.pdf>
- Granados, H. García, C. (2016) El modelo de aprendizaje experiencial como alternativa para mejorar el proceso de aprendizaje en el aula. *Ánfora*. Vol. 23. Núm. 41. pp 37-57.
- Universidad Autónoma de Manizales. Manizales, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357848839002.pdf>
- López, M. Herrera, M. Rodríguez, R. (2020) El dilema entre la formación y la vocación. Estudio de caso de docentes ecuatorianos de excelencia. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*. Universidad Nacional de Chimborazo. Núm. 11. pp 43-56. Ecuador. <https://www.redalyc.org/journal/5717/571764774004/html/>
- Padilla, A. (2014). Innovaciones en la práctica docente universitaria en el ámbito internacional. *Argumentos*. Vol. 24. Núm, 76. pp 105-124. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/595/59537777006.pdf>
- Sánchez, E. (2003) La vocación entre los aspirantes a maestro. *Educación XX1*. Núm. 6. pp 203-222. Universidad Nacional de Educación s Distancia. España. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/17087/file_1.pdf?sequence=1

- Sánchez, L. (2009) La identidad del docente, una cuestión de vocación, un compromiso social o un reto constante ante la vida. *Revista Interamericana de Investigación. Educación y Pedagogía*. Vol. 2. Núm. 2 pp 13-18. Universidad Santo Tomás. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/5610/561058716001.pdf>
- Sánchez, M. Paule, M. Cerezo, R. Álvarez, V. (2016) MeL: Modelo de adaptación dinámica del proceso de aprendizaje en eLearning. *Anales de Psicología*. Vol. 32. Núm. 1. pp. 106-114. Universidad de Murcia. Murcia, España. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16743391012.pdf>

LA GAMIFICACIÓN COMO ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN EN EL AULA

Tatiana Vanessa Álvarez Osorio

“La gamificación en el aula es un impulsor claro de la motivación que vuelve a colocar las ganas de aprender en la posición de salida.”

Clara Cordero

En la actualidad divisamos una gran diferencia en las necesidades de aprendizaje en el aula, durante casi dos años en los que se vivieron cambios totales en la vida del ser humano cómo fue la pandemia COVID-19, nos obligó a cambiar la manera de transmitir el conocimiento en la educación, a verla desde un punto diferente, nuestra visión sobre los métodos y estrategias de la enseñanza aprendizaje nos exigieron un cambio; la mayoría de los centros educativos se vieron en la necesidad de trasladarse rápidamente a una nueva metodología que permitiera llegar a todos los actores de la educación por medio de herramientas que antes solo se usaban como consulta.

El mundo avanza a pasos agigantados y con ello aumentan las preocupaciones, un gran porcentaje de los estudiantes en la Autónoma de Nariño trabajan y estudian al mismo tiempo, esto puede generar en ellos niveles de estrés, ansiedad, preocupación por el futuro, y adicionalmente estrés especialmente en los procesos evaluativos.

Lamentablemente la concepción de la evaluación tradicional se convirtió en la manera más fácil de definir la aprobación y la desaprobación de un aprendizaje, esta concepción está tan arraigada en el sector educativo como las raíces de un gran árbol, pero realmente ¿qué es evaluar?, en mi concepto es una pregunta muy importante para quienes participamos en los contextos de educación, muchos docentes se basan en el método científico, este es un proceso donde sus pasos conducen al análisis de un problema, evaluarlo y generar resultados, así mismo es la evaluación, no es solo un proceso de calificación, es una mirada profunda sobre el proceso de crecimiento de los estudiantes, Tyler (1931), se considera el padre de la evaluación educativa por ser el primero en dar una visión metódica de la misma; la evaluación ya no es una simple medición, porque supone un juicio de valor sobre la información recogida.

El concepto de evaluar es un acto inherente del todo ser humano, es intencional, y sistemática el cual pretende determinar un valor a algo. La reflexión sobre la evaluación del aprendizaje conlleva a una necesidad interior como docente, y es a entender este proceso como lo viven los jóvenes de ahora y buscar una alternativa que motive a los estudiantes a ser parte activa de su proceso rompiendo paradigmas en nuestro caso en la educación superior.

La evaluación formativa constituye un proceso en continuo cambio, producto de las acciones de los alumnos y de las propuestas pedagógicas que promueva el docente (Díaz & Hernández, 2002), es allí que nace el interés por aplicar formas diferentes de evaluar al estudiante sin que sienta la presión de una medición en escalas netamente numéricas o estructuradas en un papel.

La motivación está cada vez más presente en nuestra cotidianidad, como un eje central en las decisiones y actos como individuos, para nuestro caso es uno de los factores que determinan la satisfacción y el rendimiento académico. Ospina (2006) afirma que la motivación se forma en el grosor del aprendizaje, siendo el motor que permite incentivar el desarrollo del proceso. Añade, además, que el nacimiento e incremento de la motivación no es responsabilidad exclusiva del discente, sino que juega un papel importante la práctica educativa y la intervención de las familias.

Tener claridad de la importancia y en qué modo es posible intervenir sobre ella puede resultar muy útil. Todos los docentes sabemos que los alumnos no trabajan con la misma intensidad y dedicación, unos ponen su empeño en el cumplimiento de las actividades que asigna el profesor, y otros prefieren trabajar cumpliendo la ley del mínimo esfuerzo.

Dando cuenta de todo lo expuesto anteriormente, y con el fin de aportar al cambio de la concepción de la evaluación en la Autónoma de Nariño, sin desviarnos de los lineamientos del modelo pedagógico que se basa en las tendencias pedagógicas actuales que contribuyen a formar individuos autónomos, libres, responsables y problematizadores de su propia realidad y la del contexto; la práctica pedagógica determina que serán diseñadas con carácter participativo y tendrán en cuenta las necesidades particulares y las diferencias de las personas, para garantizar aprendizajes significativos para que el docente tenga competencia disciplinaria con el compromiso de todas sus capacidades humanas, intelectuales y creativas en su

formación integral (PEI AUNAR). Se aplico el juego como estrategia para evaluar los aprendizajes basada en una nueva metodología activa en la enseñanza, La Gamificación.

Figura 1. Proceso escalonado de la motivación intrínseca y extrínseca

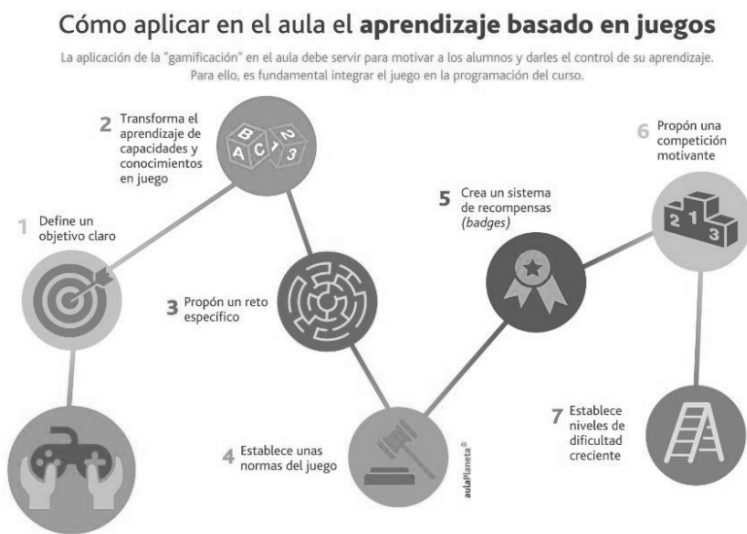


Fuente: Conchillo (2017)

Esta se fundamenta en la capacidad que sus sistemas tienen para estimular la motivación de los usuarios o jugadores a que desarrollen unas conductas o actitudes concretas, teniendo en cuenta que el impacto de la motivación en la productividad es evidente, la motivación es el factor individual más importante en el aprendizaje y los cambios de comportamiento. En el primer enfoque del diseño de los sistemas gamificados, se considera la motivación a partir de la síntesis de los planteamientos de dos enfoques complementarios, uno en la teoría de autodeterminación de Richard M Rian. Y Edward L. Deci, y las construcciones de Daniel H. Pink sobre la motivación.

Existen tipos de motivación, el extrínseco que la podemos llamar de supervivencia, es la innata y es la que nos ayuda a generar un interés propio para la realización de algo, la segunda es la extrínseca, que viene del estímulo externo y tiene que ver con la recompensa por alcanzar los objetivos. Cada variable del ser humano está llena de nuevos retos y maneras de hacer las cosas en la actualidad. Las actividades más creativas y no tan rutinarias, como el juego pueden llegar a causar un efecto positivo en los procesos de evaluación.

Figura 2. Pasos a seguir para la aplicación de la gamificación.



Fuente: Editorial Planeta (2016)

Dando paso a la aplicación de la gamificación como una de las metodologías activas que da importancia al juego en las prácticas educativas, “aprender sin percatarse de que se está aprendiendo” (Romero, Torres y Aguaded, 2017, pág. 112), el cual traduzco para la práctica: evaluar sin percatarse que está siendo evaluado. Adicionando que la gamificación es una mecánica motivadora, se caracteriza por la interacción entre los individuos, con aplicación de reglas que no generan estrés, fomentan la creatividad, la agilidad mental ya que no se sienten enmarcados dentro de un rango numérico, aunque el sistema y la cultura nos obligue.

En el análisis de las bases curriculares se identificó un espacio académico con componentes teórico-prácticos, por la gran importancia de los componentes teóricos iniciales que son base para las temáticas siguientes, se requiere evaluar el conocimiento aprendido, se aplica a dos de los tres grupos la estrategia de gamificación por medio de un juego, en el tercer grupo se aplica la estrategia tradicional de la evaluación con preguntas escritas.

En la evaluación se trabajó con la aplicación de la mayoría de pasos para la gamificación en el aprendizaje, se planifica y organiza el espacio para la aplicación, en este caso se generaron grupos donde cada uno tenía la responsabilidad de contestar la pregunta en un proceso de colaboración con sus compañeros de grupo y ganar puntos no solo para el sino para todo el grupo.

La dinámica se convirtió en un reto para ellos, se percibieron emociones como la alegría, el entusiasmo y la diversión, se identificó el trabajo colaborativo en la resolución de la pregunta, y la gratificación al identificar que si conocían la respuesta basada en los aprendizajes previos.

Los resultados fueron muy positivos, con respecto a la aplicación tradicional de la evaluación al grupo tres, donde los resultados no fueron tan positivos a la hora de realizar la cualificación.

Aunque este pequeño ejercicio permite repensar nuestra manera de evaluar los aprendizajes, solo es eso un pequeño ejercicio, que puede conllevar a un estudio interesante y más profundo sobre lo que sucede en el cerebro cuando no hay motivación, y como afecta el estrés de la evaluación tradicional en los resultados finales de los discentes.

Se puede considerar que mediante la gamificación se aumenta la motivación que ayudara a una mayor probabilidad de poner a prueba los límites del estudiante, además de ayudar a desarrollar habilidades sociales.

Generar esta estrategia en los espacios académicos que se imparten en el aula genera un reto para los profesores, un reto creativo, un reto de adaptación y un reto de salir de la zona de confort y generar un verdadero análisis de nuestra labor en el aula.

Lista de Referencias

- Thoumi, S. (2003). Técnicas de la motivación infantil en la educación. Ediciones Gamma SA. Asamblea Nacional Constituyente de Francia. (26 de agosto de 1789).
- Vázquez, P. G., & Herrera, J. M. C. (2008). La motivación y el aprendizaje en educación. Wanceulen Educación.
- DE, I. L. F. Y. F., & LA EVALUACION, D. A. (2000). Evaluación del aprendizaje en la enseñanza universitaria. Revista Pedagogía Universitaria, 5(2).
- Peña-García, S.N. (2020). LA CONCEPCIÓN DEL APRENDIZAJE Y LA EVALUACIÓN EN ALUMNOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA. (P. Grancolombiano, Ed.). Revista Panorama, 14(27), DOI: <http://dx.doi.org/10.15765/pnrm.v14i27.1525>
- Proyecto Educativo Institucional, Corporación Universitaria Autónoma de Nariño.
- https://www.aunar.edu.co/wp-content/themes/aunar_theme/docs/footer/Plan_Educactivo_Institucional.pdf
- Revista 3.0, © 2022 Edita Tecno Media Comunicación SL. <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/gamificacion-ques-objetivos/>

LA INVESTIGACIÓN Y LA GAMIFICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE ENSEÑANZA -APRENDIZAJE

Leidy Tatiana Céspedes Baquero

Es este documento se podrá establecer la importancia de la utilización de la investigación y la gamificación como una herramienta de alto valor, para la enseñanza aprendizaje dentro de la cotidianidad del ejercicio docente; para poder entender esta importancia, se debe conocer los conceptos de cada uno de ellos según diferentes autores.

Como primera medida y como concepto básico respecto a la investigación se dice que “La investigación es el proceso de descubrimiento de un nuevo conocimiento, podrás aplicar diversos métodos para conocer el asunto o problema en profundidad y así ampliar o desarrollar su conocimiento para cualquier área de estudio”. (Tesis y Másters, 2022).

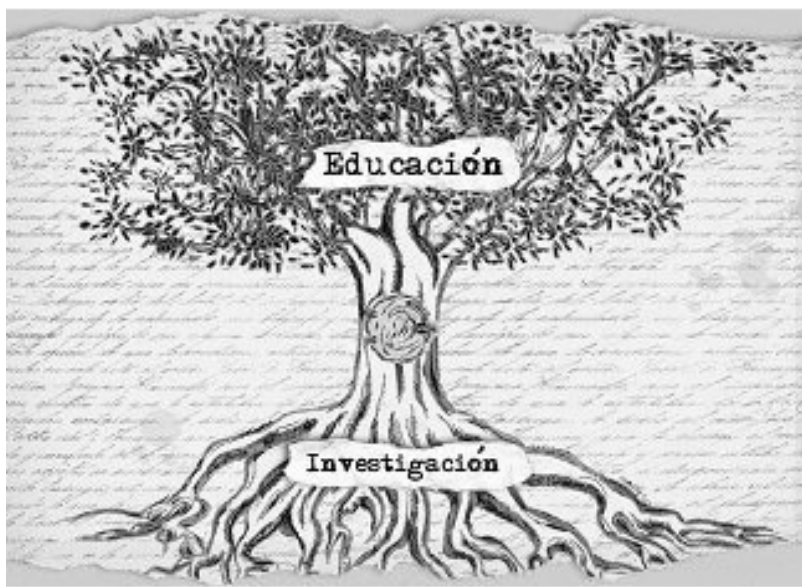
De acuerdo a lo anterior se puede concluir que la investigación se trata de una herramienta de gran importancia para poder identificar problemáticas, y que desde el campo de acción de los estudiantes puedan generar una posible solución, teniendo en cuenta algunos procesos de carácter metódico que permitirá llevar a cabo los objetivos planteados; en este momento es donde empieza la intervención por parte del docente para orientar de manera correcta lo que se quiere realizar por parte del grupo de trabajo.

También se encuentran conceptos más técnicos como se enuncian a continuación.

La investigación es la generación de conocimiento con aplicación directa a los posibles problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos a nivel científico, tecnológicos, entre otros, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (Lozada, 2014).

Ahora se aterriza la investigación sobre la educación en donde se puede decir que produce un conocimiento base para el proceso de enseñanza aprendizaje, al estudiar problemas (casos de estudio) relacionados con la educabilidad del ser humano o los relacionados con la enseñabilidad de cada una de las ciencias y disciplinas, adicional a ello ayuda a propiciar la formación de los docentes como investigadores (necesidad primaria para el desarrollo de esta habilidad), lo que generaría un incentivo para formar estudiantes con enfoques de investigación y desarrollo científico.

Figura 1. Importancia de la investigación en la educación



Fuente: Investigación y pedagogía, 2014, investigación en la educación.

En la figura 1, se releja que la investigación es la raíz para el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación, así mismo de la importancia que debe tener dentro del contexto educativo no solamente por parte de los docentes sino también por parte de los centros de educación a nivel técnico, tecnológico y profesional.

De esta manera se puede concluir la investigación educativa con una figura como se refleja en la figura 2.

Como primera medida la investigación es de un ámbito de conocimiento reciente lo que permitirá al investigador (estudiante, docente) mantener actualizado, generando un intercambio de información entre los implicados, lo que genera un compendio de información que puede generar en un resultado significado en el proceso de enseñanza aprendizaje y con un posible resultado que impacte.

Figura 2. Investigación Educativa



Fuente: Investigación y pedagogía, 2014, investigación en la educación.

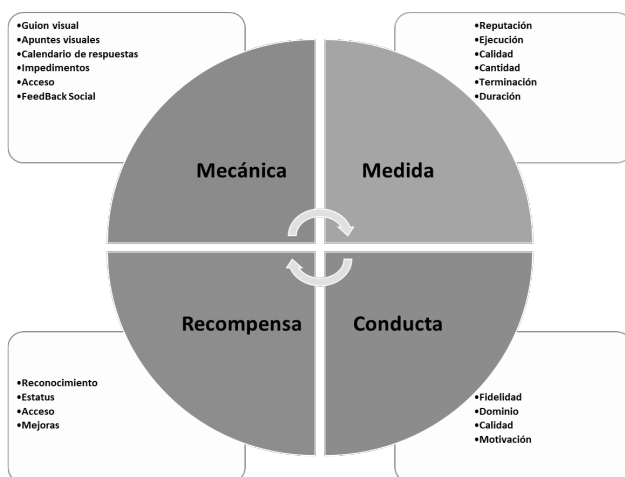
En cuanto a la definición se dice que es “una técnica, un método y una estrategia a la vez. Parte del conocimiento de los elementos que hacen atractivos a los juegos e identifica, dentro de una actividad, tarea o mensaje determinado, en un entorno de NO-juego, aquellos aspectos susceptibles de ser convertidos en juego o dinámicas lúdicas. Todo ello para conseguir una vinculación especial con los usuarios, incentivar un cambio de comportamiento o transmitir un mensaje o contenido. Es decir, crear una experiencia significativa y motivadora” (Gallego, Molina, & Llorens, 2014).

Actualmente la metodología de educación tradicional es percibida por muchos estudiantes como algo aburrido y en ocasiones poco efectiva en su proceso de aprendizaje. Aunque los docentes en su proceso de enseñanza busquen nuevas formas para poder compartir los conocimientos necesarios para el cumplimiento de los propósitos establecidos, aún no lo logran, se podría manifestar que las instituciones enfrentan retos muy importantes para motivar a los estudiantes y hacer que desarrollen un compromiso con las asignaturas.

De acuerdo a esto, es donde se propone el uso de los juegos y de los medios tecnológicos como una herramienta de importancia para el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje, según (Contreras Espinosa & Éguia , 2016) los juegos tienen el poder de motivar; se utilizan en una amplia serie de mecanismos para incentivar a las personas a participar en ellos, y a menudo, sólo por el placer de jugar, la posibilidad de ganar o participar sin recibir ninguna recompensa.

A continuación, en la figura 3 se evidencia cuatro cuadrantes (mecánica, medida, conducta y recompensa) a los cuales la gamificación apunta con los resultados esperados.

Figura 3. Esquema de la gamificación

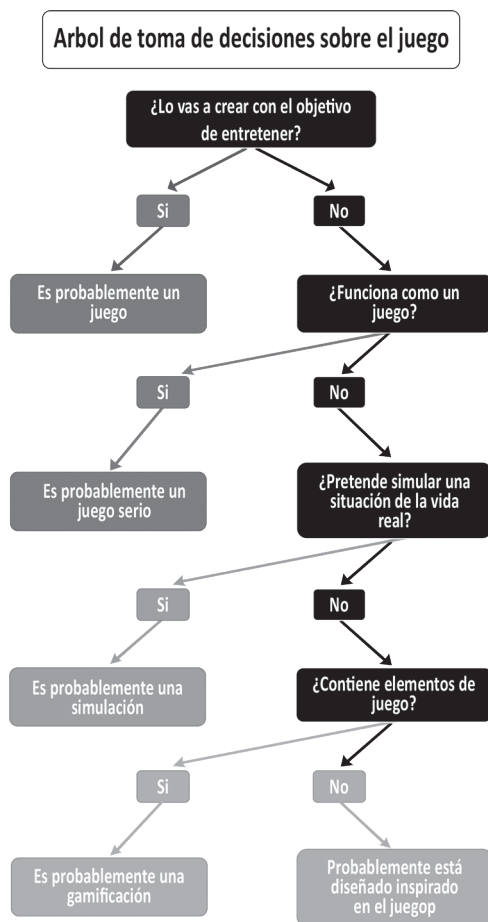


Fuente: Rodríguez & Raúl (2021)

Se aclara que la gamificación no solamente es la creación de juegos sin ningún propósito en particular, si se piensa solo de esa manera, automáticamente se pierde el fin de la gamificación, para que esta herramienta funcione con éxito como estrategia de enseñanza, se debe tener claro cuál será su fin.

A continuación, se relaciona un esquema para clarificar la aplicación de la gamificación que parte de la pregunta fundamental como ¿lo vas a crear con el objetivo de entender? culminando en la decisión de gamificación o un elemento inspirado en el juego.

Figura 4. Árbol de toma de decisiones sobre el juego



Fuente: Rodríguez & Raúl (2021)

Una vez revisada la importancia que tiene la investigación y la gamificación como herramienta en el proceso de enseñanza – aprendizaje, se concluye que la utilización de estas son necesarios con el fin de poder afianzar el conocimiento de los estudiantes, para lograr el objetivo de formar estudiantes idóneos y que estén en la capacidad de generar soluciones en el ámbito personal, profesional y aporten al sector productivo ideas para el cambio y el beneficio de la región, adicional a

ello se genera un reto para los docentes, debido a la familiarización y conocimiento que debe tener con la investigación, la aplicación de esta y el uso de tecnologías y otras herramientas para la enseñanza.

Lista de Referencias

- Contreras Espinosa, R. S., & Eguia, J. (2016). Gamificación en aulas universitarias. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Domingo Farnós, J. (2013). Innovación y conocimiento "La búsqueda del conocimiento en una Sociedad de la Inteligencia". Obtenido de <https://juandomingofarnos.wordpress.com/tag/investigacion/>
- Gallego, F. J., Molina, R., & Llorens, F. (9 de Julio de 2014). Gamificar una propuesta docente Diseñando experiencias positivas de aprendizaje.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. CienciAmérica, 47-50.
- Pegalajar Palomino, M. (2021). Implicaciones de la gamificación en Educación Superior: una revisión sistemática sobre la percepción del estudiante. Revista de Investigación Educativa, 169-188.
- Rodríguez, F., & Raúl, S. (2021). Gamificación "Cómo motivar a tu alumnado y mejorar el clima en el aula". Digital - Text, 2 -22.
- Tesis y Másters. (2022). Obtenido de <https://tesisymasters.com.co/tipos-de-investigacion/>
- Torres Hernández, A. (11 de abril de 2018). La importancia de la investigación educativa. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/la-importancia-de-la-investigacion-educativa>
- Weebly. (10 de junio de 2014). Campos de la Investigación Educativa. Obtenido de <http://investigacionpedagogicaglosario.weebly.com/>

LOS RETOS DEL ADMINISTRADOR FINANCIERO A NIVEL EMPRESARIAL

Olga Patricia Tabares Morales

Cualquier organización empresarial independiente de su tamaño cuenta con un responsable a cargo del área contable y financiera, este hace sus veces de analista financiero, gerente o administrador financiero. La administración financiera es una carrera transversal a los sectores económicos, es una profesión de un área de estudio subyacente a otras áreas disciplinares que generalmente se confunde con la administración de empresas, la economía o la contabilidad. Claramente, aunque se tocan áreas dentro de los currículos afines a la economía, el enfoque está direccionado a las finanzas en el contexto.

La tendencia actual del papel del administrador financiero en una organización va enfocada a la toma de decisiones en nombre de los accionistas de la empresa. Debido a esto, en vez de hacer una lista de las posibles metas para el administrador financiero, lo que en realidad se necesita es responder a una pregunta más fundamental: desde el punto de vista de los accionistas ¿En qué consiste una buena decisión del administrador financiero? Aunque la respuesta es obvia las buenas decisiones incrementan el valor de las acciones y las malas decisiones disminuyen el valor de las acciones; por tal razón el papel del Administrador Financiero nunca estará limitado a una visión específica sino a incrementar el valor de los dividendos de la empresa.

Los desarrollos tecnológicos, la incertidumbre, los constantes cambios en las organizaciones y la administración enfrentan complejos y variados desafíos, así como oportunidades para sus directivos y para todos los interesados en formar parte de un proyecto. El modo en que el administrador financiero expone sus conocimientos está cambiando pues se centran en el constante crecimiento del recurso económico de la organización. El principal desafío es la mejora en sus análisis y procesos que apunten a tomar las mejores decisiones que impacten positivamente en la satisfacción de un cliente que cada día es más exigente y dinámico.

Con base en lo anterior y en los parámetros de una buena función financiera en la empresa, se puede indicar cuales son los retos que debe asumir el administrador financiero en todo tipo de empresa,

independientemente de su objeto social. De igual manera cuales son las contribuciones a nivel profesional que este debe manejar y autorregular en el desempeño de su función principal, el manejo de los recursos y el análisis y toma de las decisiones financieras.

El analista financiero en su campo de acción actualmente debe tener la capacidad de anticiparse a los giros que puede traer la globalización y el impacto que estos tendrán en los diferentes escenarios empresariales que desempeña (Portafolio, 2018). Las competencias en la gestión y aprovechamiento de los recursos financieros que permitan el desarrollo social y económico de la comunidad en la cual se vaya a desempeñar, son una herramienta de evaluación del rol asumido con liderazgo y habilidad en la toma de decisiones.

Lo anterior nos lleva a pensar que el rol del administrador financiero ha tomado un giro significativo, no como en 1998 en donde se consideraba que sus funciones debían estar enmarcadas en el gasto y la vigilancia, desconociendo por completo que un profesional de la administración financiera debe participar activamente en los procesos de la empresa. Además, participar en negociaciones, mercadeo, inversión y apoyar las áreas de recursos humanos, producción, comercialización, ventas, administrativas, entre otras (Garzón, 2017). Su objetivo consiste en mantener a todas las áreas en una correlación financiera de la cual se puedan tomar datos pertinentes que permitan la toma de decisiones desde la realidad actual y aterrizada de la organización; a fin de cumplir el mayor y más grande objetivo de un administrador financiero: la maximización del valor.

Adicionalmente la empresa espera que de esta función financiera se desprendan acciones organizacionales, que demuestre objetividad en su análisis y conclusiones, que maneje unas relaciones interpersonales bajo los principios éticos integrales, capaz de estar preparado para buscar las causas de los principales movimientos de los negocios, que además sepa proyectar a medio y largo plazo dichos datos, teniendo en cuenta, claro, los elementos que condicionan la acción en los mercados. Es decir, debe ser alguien con habilidades contables, pero, a la vez, con capacidad de proyección.

El administrador financiero se ocupa de mantener la solvencia de la empresa, obteniendo los flujos de caja necesarios para satisfacer las obligaciones y adquirir los activos corrientes y fijos indispensables para alcanzar los objetivos de la empresa y en vez de reconocer los ingresos y los gastos como lo hace el contador, este los reconoce con respecto a entradas y salidas de efectivo. (Ramírez, 2011)

Los principales aportes y características del analista financiero en el sector empresarial son: La elaboración de planes de inversión, esto permite a las empresas crecer en mercados focalizados; proponer inversiones que ayuden a buscar o generar económicamente en otros negocios; hacer un seguimiento a la economía, tener una visión del desempeño y dinámicas de los diferentes sectores; evaluar condiciones de precios, rendimiento y estabilidad. (Business School 2021).

En nivel de función financiera de la empresa la lleva a cabo en toda su amplitud el administrador financiero, el cual juega un papel importante en la empresa, sus funciones y su objetivo pueden evaluarse con respecto a los Estados financieros Básicos, Análisis de datos financieros (Planeación financiera), Determinación de la estructura de activos de la empresa (Administración de los activos), Determinación de la estructura de capital (Generación de fondos).

Por su parte, Ortiz Anaya expresa que "de manera general podemos decir que la actividad financiera comprende tres funciones básicas: a. Preparación y análisis de información financiera; b. Determinación de la estructura de activos; c. Estudio del financiamiento de la empresa o estructura financiera. (Cedeño, 1998)

El administrador Financiero en el procedimiento de analista de una estructura financiera, profundiza problemáticas en el manejo de los activos, pasivos y patrimonio de la empresa, generando estrategias en busca de la evaluación de clientes, manejo de cartera, adquirir mejores condiciones de financiamiento a corto plazo, adquirir nuevos activos fijos y distribuir las utilidades del ejercicio analizado.

Para llevar a cabo este procedimiento el administrador financiero tiene la opción de manejar las diferentes herramientas financieras: flujo

de caja, estado de cambios en el patrimonio, el diagnóstico financiero, los indicadores financieros y a nivel externo las políticas monetarias y de tasas de interés que en el momento se desarrollen. (Vela, 2015)

Las decisiones financieras deben acercarse a las proyecciones financieras en relación a su presupuesto de inversión, administrar eficientemente los negocios que emanen estas decisiones, el manejo óptimo del capital de trabajo, mejorar las fuentes de financiación evitando en un grado alto el riesgo crediticio que el mercado financiero este ofreciendo en su momento. (Guevara, 2011)

Dadas las observaciones anteriores, se concluye que el administrador financiero actúa en beneficio de los accionistas tomando decisiones que incrementan el valor de las acciones. De esta manera, la meta apropiada para el administrador financiero se puede expresar fácilmente: La meta del administrador financiero es maximizar el valor actual por acción de las acciones existentes.

Actualmente las empresas tienen una visión financiera hacia un concepto más moderno que les permita reducir costos de procesamiento de transacciones, eliminar las actividades que no den valor agregado, eliminar errores que originan la repetición de tareas, y emplear diversas tecnologías para disminuir tiempo y esfuerzo.

El Administrador Financiero tiene la posibilidad de manejar eficientemente los recursos de la empresa dependiendo del riesgo sistemático que genera una política monetaria, que no está exenta de perder su curso u objetivo por las diferentes barreras económicas en los sectores económicos.

Las innovaciones financieras han brindado una mayor variedad de instrumentos y herramientas que le permiten tomar mejores decisiones y desarrollar estrategias financieras y de administración de riesgos más adecuadas.

Lista de Referencias

- Cedeño, O. (1998). El rol del administrador financiero a finales del siglo XX. Universidad del Valle. Cali. Colombia.
- Escuela de Negocios de Barcelona EAE. (2021). Analista financiero: funciones y aportes a tu empresa, <https://retos-directivos.eae.es/analista-financiero-funciones-y-aportes-a-tu-empresa/>
- Garzón Torres, V. (2017). Tendencias y líneas de desarrollo de la profesión de Administración financiera a nivel regional y nacional. (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.
- Guevara, 2011. La innovación financiera y su impacto en la función del Administrador Financiero. Accelerating the world's research. Mexico.
- Los retos laborales: El secreto está en anticipar los cambios. (junio, 2018) Portafolio. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/negocios/retos-laborales-el-secreto-esta-en-anticipar-los-cambios-517708>
- Moreno, N., y Mendez, A. (2018). Estudio de pertinencia del programa administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Girardot en la comunidad estudiantil 2017. (Tesis de pregrado). Universidad de Cundinamarca, Girardot, Colombia
- Ramírez, Molinares. C. (2011). La Nueva Perspectiva Empresarial y la Funcion Financiera. Revista Cultural Unilibre, Cartagena. Colombia.
- Vela, S, y Caro, A. (2015). Herramientas Financieras en la evaluacion del riesgo del credito. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN QUE ES UNA ORGANIZACIÓN DE ECONOMÍA SOLIDARIA

Sergio Agudelo Zapata

Desde el principio de la humanidad el ser humano se ha caracterizado por ser solidario. Es así como desde las primeras manifestaciones de vivir en comunidad, ha hecho que actividades vitales para preservar la especie humana, como la alimentación, la seguridad, la salud, lo han llevado a conformar grupos que se encarguen de desarrollar estas tareas vitales, de acuerdo con las especificidades de las mismas, es decir, de acuerdo al género, a la edad, a la especialización o habilidad que se tenga y pueda aportar para beneficio de todos.

Encontramos pues como los hombres realizaban tareas de caza, de recolección de alimentos, de la pesca y después de sembrar y cosechar especies aptas como alimento o con atributos medicinales para la salud. Adicional eran el soporte para la seguridad y la protección ante los peligros que pudieran atentar contra el bienestar de los grupos familiares, en primera instancia, y de la comunidad en general. Las mujeres por su parte se encargan de las labores domésticas como la preparación de los alimentos y de la atención a los niños y jóvenes, así como también de algunas tareas menos fuertes para ayudar en la manutención del grupo.

Se da entonces así desde el principio de los tiempos una división de actividades, una repartición de tareas, en donde todos los integrantes, desde sus posibilidades aportan en mayor o menor cantidad, desde la individualidad productiva de cada integrante, a conseguir unos objetivos de bienestar general, de desarrollo comunitario en pro de asegurar la sostenibilidad y viabilidad del grupo, familia o comunidad y de la especie humana en adelante.

Encontramos hoy en como esas primeras formas de organización, sin haber sido pensadas en su momento como inspiración para el hombre del futuro, son en su forma más natural, los modelos que se tomaron para crear, emprender o diversificar el concepto de solidaridad aplicado a la industria social como de economía alternativa.

En el ejercicio académico y como experiencia del mismo, se identifican debilidades conceptuales por parte del estudiante, respecto a identificar y diferenciar las diversas formas de organización solidaria, referenciando indistintamente unas de otras, como si el solo concepto

de “cooperativismo” enmarcara todas las organizaciones. Este será el objeto será el objeto de análisis y profundización y desarrollo que pretende este ensayo, al abordar y compilar las principales diferencias y características de las diversas organizaciones de economía solidaria.

Principales características que definen que es una Organización de Economía Solidaria

Se reconoce la experiencia de Rochdale como la primera forma o manifestación de prácticas cooperativas en el siglo XIX, seguramente surgida de las deplorables condiciones políticas, sociales, económicas que se acentuaban en las pésimas condiciones laborales de la época, en donde la desigualdad el desequilibrio y la injusticia eran el marco de un modelo económico incipiente y que ofrecía poca o ninguna posibilidad de desarrollo, de futuro próspero para los países en el siglo XVIII.

Entendida esta práctica cooperativa de los pioneros de Rochdale, como una empresa en la que todos los trabajadores eran dueños de la empresa y que la filosofía de trabajo en equipo sería el combustible para hacerla más próspera, se originan nuevos modelos de cooperativas en Inglaterra, que luego se expandieron por todo el mundo.

En Colombia existían formas asociativas como las comunidades indígenas y las afrocolombianas que integraban la ayuda mutua, la solidaridad y la cooperación, cuando llega el modelo de cooperativismo. Algunas de ellas eran: La minga; El convite; Mano prestada; Faeba; Waki; Ayni; Pasanacu

La encomienda, la mita y el resguardo, y la esclavitud, entre los negros, quienes después se organizan y se llaman palenque, son formas de organización que se atribuyen a la llegada de los españoles a Colombia. El desenlace de la independencia en Colombia genera entre la clase oligarca la necesidad de contar de mano de obra para sus empresas, y esto da pie para la finalización de la esclavitud y el resguardo.

Según Sandoval (2013) el siglo XVIII está caracterizado por una serie de sucesos que dieron comienzo al cooperativismo: la creación de la Asociación Mutual La Caridad en 1841; Las sociedades de Socorro Mutuo en Bogotá, Cúcuta, Manizales en 1899 y las Natilleras en Antioquia, Valle y Cundinamarca que luego dan origen a los conocidos fondos de empleados.

El siglo XX se consolida como el de la lucha por los derechos de los trabajadores y la fomentación del agro a través del cooperativismo, siendo la década de los años 30 la que impulsa definitivamente el cooperativismo cuando el congreso aprueba la ley 134, la primera ley cooperativa en Colombia (Sandoval, 2013). A partir de ahí surgen leyes que impulsan y apoyan el cooperativismo como la ley 79 de 1988, la ley 454 de 1988, por medio de la cual se regula la economía solidaria y el decreto 4122 de 2011.

Antes de comenzar a desarrollar la caracterización de las diferentes formas de organización solidaria, propongo definir desde su forma más general lo que se entiende por economía solidaria.

Economía, según la Real Academia de la lengua española, es "la ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos".

Solidaria, según la Real Academia de la lengua española, es "Adherido o asociado a la causa, empresa u opinión de alguien".

Es pues como se debe entender el concepto de Economía Solidaria en su significado más sencillo y conciso, "la adhesión a la causa de otro para satisfacer las necesidades humanas materiales con métodos eficaces ante bienes escasos"

"De acuerdo con la ley 454 de 1998, se define como Economía Solidaria, al "sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerza sociales organizadas, en formas asociativas identificadas por prácticas auto gestionables solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía".

Características de las Organizaciones de Economía Solidaria

La ley 454 de 1998 en su artículo 6 define las características principales de las organizaciones de economía solidaria:

- Estar organizada como empresa que contemple en su objeto social, el ejercicio de una actividad socioeconómica, tendiente a satisfacer necesidades de sus asociados y el desarrollo de obras de servicio comunitario.
- Tener establecido un vínculo asociativo, fundado en los principios y fines contemplados en la presente ley.
- Tener incluido en sus estatutos o reglas básicas de funcionamiento la ausencia de ánimo de lucro, movida por la solidaridad, el servicio social o comunitario.
- Garantizar la igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros sin consideración a sus aportes.
- Establecer en sus estatutos un monto mínimo de aportes sociales no reducibles, debidamente pagados, durante su existencia.
- Integrarse social y económicamente, sin perjuicio de sus vínculos con otras entidades sin ánimo de lucro que tengan por fin promover el desarrollo integral del ser humano.

Las organizaciones de economía solidaria se clasifican de acuerdo a su fin u objeto principal para lo cual han sido creadas. Existe un primer grupo que son aquellas a las que nos unimos o adherimos para satisfacer una necesidad común o tenemos un interés común, y que por medio de ella podemos obtener un ingreso colectivo, un flujo solidario mutual; es decir, el trabajo es de nosotros y el beneficio es para nosotros mismos, el cual nos permitirá mejorar la calidad de vida. A este grupo o tipo se les conoce como "Organizaciones Solidarias".

En este primer grupo de Organizaciones de Economía Solidaria encontramos: precooperativas, cooperativas, instituciones auxiliares de la economía solidaria, fondos de empleados, asociaciones, empresas solidarias de Salud, empresas comunitarias, organizaciones de segundo y tercer grado, empresas de servicios cooperativos, cooperativas de trabajo asociado.

Para abordar el tema de las características de las Organizaciones de economía Solidaria se tomará como ejemplo las Cooperativas de trabajo asociado, y a través de ellas dejar claro que es y que no es una Organización Solidaria.

Cooperativa

En Colombia, el artículo 4 de la Ley 79 de 1988, define a la cooperativa como “la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.”

Características:

- Su objetivo es crear y mantener puestos de trabajo sustentables, generando riqueza, para mejorar la calidad de vida de los socios trabajadores.
- La adhesión es libre y voluntaria, para aportar el trabajo personal y recursos económicos de los asociados.
- El trabajo estará a cargo de sus socios.
- La relación del socio trabajador con su cooperativa debe ser considerada como distinta a la del trabajo asalariado dependiente convencional y a la del trabajo individual autónomo.
- Su regulación interna se concreta formalmente por medio de regímenes concertados democráticamente y aceptados por los socios trabajadores.
- Deben ser autónomas e independientes, ante el Estado y terceros, en sus relaciones de trabajo y de gestión, y en la disposición y manejo de los medios de producción.
- Las cooperativas de trabajo asociado no están concebidas para el beneficio de unos pocos, sino para el bienestar de todos sus trabajadores asociados, quienes son al mismo tiempo los dueños, gestores, y trabajadores de la empresa.

El segundo grupo de Organizaciones de Economía Solidaria que existe es aquel al cual adherimos para ayudar a otras personas a satisfacer sus necesidades. En este caso el trabajo es de nosotros y el beneficio, es decir, el flujo solidario mutuo, es para otras personas.

A este grupo o tipo se les conoce como Organizaciones Solidarias de Desarrollo.

En este segundo grupo de Organizaciones Solidaria de Desarrollo tenemos: fundaciones, corporaciones, asociaciones, juntas de acción comunal y grupos de voluntariado.

Se tomará como referencia las fundaciones y a través de sus características principales y a través de ellas aclarar lo que es y lo que no es una Organización Solidaria de Desarrollo.

Fundaciones

La unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias define la fundación como “persona jurídica sin ánimo de lucro que nace de la voluntad de una o varias personas naturales o jurídicas y cuyo objetivo es propender por el bienestar común, bien sea a un sector determinado de la sociedad o a toda la población en general.”

Necesariamente, la Fundación para poder surgir o ser creada, deberá existir una razón generalizada de bienestar común y que justifique el uso del dinero a través de actividades que conduzcan a conseguir el fin común. Gaitán Sánchez (2014), afirma: “la fundación surge de la destinación que haga su fundador o sus fundadores, de unos bienes o dineros preexistentes para la realización de unas actividades que, según su sentir, puedan generar bienestar social.”

Respecto a la duración, terminación o liquidación de la fundación, y debido a su filosofía patrimonial, si sus administradores desaparecieran o dejaran de existir, siempre y cuando exista patrimonio, serán remplazados por otros y se garantizará la existencia de la misma. Sobre el tema Gaitán Sánchez (2014) lo confirma:

“Dada la naturaleza eminentemente patrimonial de la fundación, se dice que ésta existe mientras subsista su patrimonio, aun cuando sus administradores, sean personas naturales o jurídicas, dejen de existir, ya que éstos pueden ser remplazados por otros y la fundación continuará existiendo”. (p.10)

Características:

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias destaca entre las principales características de las fundaciones las siguientes:

- Aunque no hay valor mínimo de patrimonio, se debe contar con unos bienes o dineros preexistentes.
- Legalmente no tiene definida una forma organizativa.
- Se regulan totalmente por sus estatutos.
- No tiene ánimo de lucro.
- Tienen un patrimonio determinado desde su nacimiento.
- La afectación del patrimonio es irrevocable.
- La vigencia entendida como el periodo de duración de la entidad es de carácter indefinido.
- Legalmente no es permitido disolverse y liquidarse por voluntad de los fundadores o miembros.

Adicional la cartilla ABC del sector solidario, de la unidad Administrativa especial de Organizaciones Solidarias destaca como características importantes de las Fundaciones:

- Su objetivo son las actividades altruistas de ayuda a otros y no puede variar en el tiempo
- El vínculo asociativo son patrimonios que se destinan única y exclusivamente al objetivo que los fundadores le otorgaron a la entidad.

A diario estamos escuchando hablar sobre Economía Solidaria, pero nunca nos tomamos un tiempo justo para entender de que se está hablando, y lo más delicado es que nos atrevemos a opinar y analizar sobre nuestra situación, sin siquiera comprender que es Economía Solidaria, cuáles son las Organizaciones de Economía Solidaria, cuáles son sus diferencias y que las caracteriza como Organizaciones Solidarias y como Organizaciones Solidarias de Desarrollo.

El propósito inicial de este ensayo pretende hacer claridad frente al acostumbrado tratamiento igualitario que le damos a las diferentes formas de asociación a través de la economía solidaria. Comprender que existen diferencias, identificarlas y practicarlas, es el primer paso para entender un fenómeno económico que se abre paso como alternativa de desarrollo para las comunidades, en los diferentes territorios, y es ahí en donde se materializa el segundo propósito de este ensayo: “las posibilidades de desarrollo de los territorios, a través de las organizaciones de economía solidaria.

Nuestro país debido a la situación actual por la que está atravesando, después de haber logrado un acuerdo de paz con el otrora grupo guerrillero de las Farc, y hoy desafortunadamente en conflicto vigente con otros actores, ha visto como se pierde la oportunidad de tener control sobre regiones completas que sirvieron de refugio a los integrantes de este grupo insurgente, y hacer de estas regiones, territorios productivos.

En un escenario ideal de paz, estos territorios deben ser auto gestionables y sostenibles. Deben cumplir con la función de generar su propio sustento alimenticio, alcanzar el desarrollo mínimo de infraestructura en aspectos vitales como son los servicios públicos, la salud y la red vial, así como la de generar empleo para los habitantes de esas regiones, y tener otras posibilidades laborales diferentes al cultivo de la hoja de coca, la cual ha sido su única fuente de ingreso.

Es por eso que cobra tanta importancia el tema de la economía solidaria. Se requiere de forma urgente capacitar en estos temas en los territorios; destacar la posibilidad que se tiene, a través de la educación en economía solidaria, de poder desarrollar proyectos que propendan por el desarrollo del ser humano en primera instancia y la consecución del bienestar comunitario en segundo lugar.

Destaco lo valioso y didáctico de este ejercicio, al “forzar” un escrito académico que permita desarrollar habilidades frente a la exposición y redacción de ideas. Además, en lo personal, de recordar y realizar un reconocimiento e identificación de las Organizaciones de Economía Solidaria.

Se logra con este ensayo poner en contexto un tema actual e importante en la dinámica productiva de los territorios y la reafirmación de que existe una economía alternativa a la tradicional, que permite el desarrollo de sociedades más educadas, justas, equitativas y sostenibles.

Lista de Referencias

- Características de la Economía Solidaria. Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <http://martaisandoval.blogspot.com/2013/01/caracteristicas-de-la-economia-solidaria.html>
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. (2007). Cartilla sobre Asociaciones, Corporaciones, Fundaciones y Redes de Voluntariado [PDF]. Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <https://www.orgsolidarias.gov.co/educaci%C3%B3n-solidaria/investigaci%C3%B3n>
- Superintendencia de Economía Solidaria. Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <http://www.supersolidaria.gov.co/>
- Confecoop. (2009). Las Cooperativas De Trabajo Asociado En Colombia [PDF](11thed.). Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <http://confecoop.coop/observatorio/11/files/doc11.pdf>
- Gaitán Sánchez, Ó. (2014). Guía Práctica de las Entidades sin Ánimo de Lucro y del Sector Solidario [PDF]. Cámara de Comercio de Bogotá. Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/8345/Guia%20Practica%20Entidades%20sin%20Animo%20de%20Lucro.pdf?sequence=1>
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Pre cooperativas [PDF]. Recuperado el 1 de mayo de 2019 de <https://www.orgsolidarias.gov.co/sites/default/files/archivos/Precooperativas.pdf>
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Cartilla ABC del sector solidario.
- Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. Cartilla Curso básico de economía Solidaria

SATISFACCIÓN DE LA LABOR DOCENTE: UNA MIRADA
RETROSPECTIVA PARA LA ADAPTACIÓN PEDAGÓGICA
DE HOY

Adriana Rocío Oliveros Torres

Durante mis primeros años como administradora de empresas, dedique mi ejercicio profesional al fortalecimiento de un emprendimiento familiar pero diferentes circunstancias me llevaron prestar mis servicios por un periodo de 4 años en la Secretaría de Educación del Departamento del Meta como asistente de los educadores pensionados y una relación directa con la Asociación de Educadores del Meta (ADEM) y las reuniones con sus miembros activos.

Mientras desempeñaba mi trabajo en la Secretaría de Educación del Departamento del Meta y conociendo ya muchos aspectos normativos acerca de la creación de instituciones educativas, tomé la decisión de formular un proyecto para la creación de una institución educativa en el área de preescolar en compañía de una estudiante de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Así surgió lo que por muchos años fue un sueño y se materializó como Gimnasio Infantil Montessori que basa su actividad en el Método Montessori como una metodología innovadora en la ciudad de Villavicencio.

Desde entonces, he tenido la posibilidad y también la fortuna de acompañar el proceso de aprendizaje de las personas en diferentes etapas del curso de su vida. Las primeras etapas del aprendizaje son determinantes para el individuo, y como se describe a través del método Montessori, es fundamental permitir que el niño desde su libertad descubra su entorno y todo lo que lo impacta, siempre desde la autopercepción y la observación (Ponce-León, 2021).

Avanzini (2010) describe como para Montessori el rol del educador es sumamente importante, ya que orienta el “libre desarrollo”, que le permitirá impactar y dirigir su mundo y la sociedad. Es por demás, una visionaria, ya que su método descrito y desarrollado un par de años posteriores al final de la segunda guerra mundial, es más actual hoy que nunca. Detalla que una adaptación constante por parte del docente y del sistema educativo, es fundamental con un objetivo principal: el respeto y la protección de la vida y de la libertad. Desde la concepción de Montessori, la maestra debe mostrarle al niño su entorno con inteligencia, sutileza y paciencia.

Orientar así, ayuda al niño a encontrar su camino, es decir fomenta la autonomía y la independencia. Desde la visión Montessori, más relevante que los contenidos es el método. Invita de manera tácita a cultivar en el niño su habilidad de observación. Avanzini (2010) describe en detalle el sistema científico de Montessori: el observador encargado de adecuar el ambiente, la escuela que es el espacio de experimentación, el contenido que se ofrece mediante la utilización de medios pedagógicos, el entorno: preparado por el observador y la maestra: la posibilitadora.

Desde esta visión, el niño posee lo que denomina mente absorbente (Rodríguez, 2013). La adquisición del conocimiento se realiza a través de la vivencia, de la experiencia. El aprendizaje está directamente relacionado con las posibilidades que se ofrezcan y fue precisamente lo que ofrecíamos como institución educativa. El gimnasio logró posicionarse, se obtuvo el punto de equilibrio al año de estar funcionando, funcionaban las áreas de sala cuna, párvulos, pre jardín, jardín y transición. Posteriormente, por una serie de situaciones externas el colegio, empieza decaer, al punto en que me veo obligada a cerrarlo.

A partir de ese momento he tenido la fortuna de laborar en diferentes instituciones de educación superior en liderando procesos en el área financiera, en el área de bienestar institucional y en el área de promoción institucional con la posibilidad impartir clases, labor que disfruto y me genera una gran satisfacción. La interacción con los estudiantes es una posibilidad de formación permanente, ya que exige preparación y actualización. Me ayuda a cultivar un espíritu investigativo. Cómo lo describe Díaz, C. (2007) en sus narrativas, mi ser docente se ha perfilado con la experiencia.

A pesar de que mi formación académica no me preparó desde un punto de vista pedagógico, pero la experiencia me ha invitado una y otra vez a adquirir y desarrollar competencias que se fortalecen y actualizan de manera permanente, teniendo en cuenta las demandas del entorno académico vigente. Es, por tanto, la enseñanza – aprendizaje un sistema simbiótico, que permite el crecimiento no solo del estudiante, también a la par del docente (Adell & Castañeda, 2012).

Es la motivación la que se traduce en pasión por la docencia, además de la gran responsabilidad que comporta la formación de individuos que, desde una visión ética y axiológica, retornen a la sociedad como profesionales que aporten a la construcción y evolución social. Para ello, como docentes estamos llamados a estructurar nuevas metodologías pedagógicas, que den respuesta a las exigencias de la modernización constante (Nieva Chaves & Martínez Chacón, 2016).

De esta manera, mis esfuerzos como docente se han orientado a apoyar a los estudiantes en el desarrollo del aprendizaje significativo se aborda desde una visión enriquecedora en la que se invita a los estudiantes a afrontar la frustración e identificar todos los factores de acierto y desacierto necesarios para enriquecer el proceso de aprendizaje (Rebolledo Méndez, 2021).

El influjo transformador es la tarea a desarrollar de manera continua, cambios positivos que fomenten en los estudiantes la autopercepción y reconocimiento de diversas competencias y habilidades y por ende en el proceso de aprendizaje y en el desempeño académico. Díaz (2007). Por tanto, se infiere que el proceso de enseñanza – aprendizaje es cíclico y dinámico. Un proceso que permite la construcción de conocimiento de manera colaborativa. Esto derriba el mito que el docente todo lo sabe, que tiene las respuestas absolutas. Puedo decir que, en cada clase, en cada acercamiento a un estudiante, yo también aprendo.

Poder compartir mi saber, me permite contribuir a la construcción de sus proyectos de vida; porque para mí como docente, pero sobre todo como ser humano, es indispensable una formación integral, no solo en conocimientos sino en ética y valores. El excelente profesional no es aquel que posee todo el conocimiento teórico y procedimental, es el que ante la complejidad de la realidad profesional y de la vida, toma las decisiones adecuadas desde un punto de vista moral y axiológico. Y desde esta posición, la responsabilidad de nosotros docentes es enorme.

Indiscutiblemente, la docencia para mi se traduce como pasión, que se ha fortalecido a través de los años. Como ya lo he mencionado, la docencia llegó a mi vida, casi que por casualidad, sé que las mejores cosas de la vida que llegan sin ser buscadas y la docencia me ha entregado

grandes satisfacciones no solo a nivel profesional sino también como ser humano. He tenido la fortuna de acompañar el proceso académico de muchos estudiantes, a través de diferentes etapas del curso de vida, lo que me ha exigido retomar ciertos contenidos y estructurar diferentes prácticas pedagógicas. Siento un llamado a la autoexigencia, la cual es cada día mayor, teniendo en cuenta la cantidad de avances no solo en metodologías sino también en tecnologías de la información y la comunicación.

Pero a la par de las satisfacciones, aparecen las dificultades, porque como ya lo indiqué en un apartado anterior la enseñanza y el aprendizaje son cíclicos y dinámicos. He entendido con el paso del tiempo, que los resultados en mi labor docente, no dependen exclusivamente de mí, la condición volitiva del estudiante es imprescindible. Díaz (2007) expone que la pasión que se experimenta en nuestro ejercicio docente desarrolla a nivel individual una responsabilidad emocional, que es la que le otorga un significado transformador.

Siendo el aprendizaje una tarea permanente que abarca todo el ciclo de vida, como docentes buscamos de manera permanente incentivar a un aprendizaje basado en el razonamiento, el análisis y la lógica, Fontanilla (2021) retomando las apreciaciones de Russel y Elder (2005). Además, mediado por la experiencia el aprendizaje logra ser significativo desde la perspectiva acierto – error, y es en este punto donde, desde mi labor docente ha encontrado una de sus grandes dificultades: orientar a mis estudiantes a afrontar la frustración que genera no lograr asimilar un contenido a la primera oportunidad.

En un salón de clase, se enfrentan muchas complejidades, ya que cada estudiante desarrolla su proceso de distintas maneras, el proceso de aprendizaje inherente en cada individuo presenta particularidades, individualidades, que son permeadas por su entorno y como lo enuncie anteriormente, por sus experiencias. Por tanto, cada estudiante afronta de diversas maneras la frustración, algunos se esfuerzan hasta lograrlo, otros se conforman y se limitan a trabajar por una calificación y otros más desisten. Por eso como docente, el reto permanente, es motivarlos al logro, algo que para el sistema educativo colombiano no es una prioridad. Esta frustración debe ser abordada desde la modificación o

adaptación de nuevas estrategias pedagógicas, que permitan al estudiante alcanzar las competencias propuestas al inicio del ciclo escolar.

Contreras, Caballero, Palacio y Pérez (2008) exponen que varios factores individuales, familiares, culturales y del entorno social contribuyen a generar la tensión que finalmente conlleva a un bajo resultado académico, que refleja que el aprendizaje que se pretendió fomentar no pudo ser concretado. Es una realidad, que como docentes somos medidos por estas valoraciones cuantitativas, y para nosotros la presión es altísima. Pero más allá de un resultado a nivel laboral, mi gran preocupación es la calidad del aprendizaje que mis estudiantes logran alcanzar.

Y en este punto Contreras et al. (2008) ponen de manifiesto que la autoestima, los estados de ansiedad y los trastornos del estado de ánimo, están directamente relacionados con el desempeño académico. Pero ¿cómo docente que debo hacer? En mi experiencia el primer paso es generar una comunicación en la que de manera adecuada indague las razones o dificultades que lo afectan, para ello la empatía es fundamental y evidentemente es necesario dejar de lado los sesgos y las subjetividades. Y a la vez, mantener una clara posición respecto a lo que me es posible hacer, es decir, apoyar su proceso de aprendizaje.

En el entorno universitario, los cursos o grupos se encuentran compuestos por diversos grupos etarios que cursan los mismos ciclos académicos, lo que presenta un reto adicional, ya no se orientan asignaturas para adolescentes y adultos jóvenes, ahora hay adultos de edad media y en algunos casos adultos mayores. Contreras et al. (2008). Generar un ambiente de confianza y comodidad, que motive a estos estudiantes a participar, exponer sus ideas y trabajar colaborativamente, son prácticas que me han resultado efectivas.

Mi formación profesional de base no me preparó desde el punto de vista pedagógico, lo que a la larga me permitió cultivar a través del tiempo mi faceta autodidacta, me hizo mucho más disciplinada y creativa. Obviamente, mi propia formación académica y experiencia como estudiante se reflejó en mi actividad docente, y aún desde mis aciertos y errores, siento que al día de hoy he evolucionado y he encontrado una ruta que está abierta a la transformación permanente.

De-Juanas y Ezquerro (2014) aluden que los docentes universitarios tienden a experimentar dos conceptos que son contrarios: el primero que la enseñanza se focaliza exclusivamente en el docente, en la amplitud de sus saberes y su habilidad para transmitirlos y el segundo que se focaliza en el estudiante y en el sin número de estrategias que se deben establecer para posibilitar su aprendizaje. Lo cierto y la práctica lo demuestra, es que es una responsabilidad compartida, en la que no hay un interviniente más importante que el otro.

La realidad, es que más allá de orientar a la formación profesional en determinado campo, la finalidad última es apoyar a la formación de individuos que aporten positivamente a la sociedad. Son muchas las estrategias pedagógicas que nos ayudan a aportar a la urgente necesidad de modernizar el ámbito educativo. Alirio, africano, Febres-Cordero y Carrillo (2016). Aquellas metodologías basadas en la memorización de información y conceptos, en la que el estudiante es un sujeto pasivo, poco a poco han sido desplazadas, para dar lugar a un aprendizaje de corte constructivista.

Desde esta perspectiva es posible otorgar al estudiante el reconocimiento, insumo primario de la motivación, que fomenta la indagación y la investigación, Alirio et al. (2016). El resultado final es la construcción del conocimiento desde la colaboración, el apoyo mutuo y la responsabilidad. Como los autores lo señalan, ahora se propende al desarrollo de una enseñanza más “humanista”, en la que el estudiante es el personaje central del aprendizaje. Para mí, una de mis mayores satisfacciones, es retornar a la sociedad un profesional idóneo y evidentemente un ser humano ético y comprometido en la búsqueda del bienestar tanto individual como colectivo.

Esta responsabilidad social se hace actual hoy más que nunca, pues el crecimiento y la formación se forjan también desde el respeto a la diferencia del otro y en ese respeto se está constantemente en la búsqueda de la igualdad y la posibilidad de alcanzar la plenitud. Así qué, como docente siento cada vez más una mayor responsabilidad por todo aquello que entrego e imparto a mis estudiantes en un salón de clase y en las interacciones directas y personalizadas que comparto con ellos. Siempre marcando el límite sano y adecuado que debe regir la relación estudiante – docente. No hay nada más complejo que un estudiante que rebasa el límite de esta relación.

Considero que en todo momento clarifico con mis estudiantes cuales son los parámetros de interacción, la disposición de apoyarlos siempre se evidencia, pero sin confundir el apoyo que se brinda o la amabilidad del trato, con situaciones ajenas al entorno académico. A la fecha, gracias a Dios nunca he tenido que afrontar situaciones de esta envergadura, pero no quiere decir que todos los que ejercemos la docencia, no estamos vulnerables a que aparezca en nuestro devenir profesional.

Por otra parte, y a la par de los avances en la academia, en el campo de los medios tecnológicos, las variadas formas de comunicación y las permanentes transformaciones sociales, como docentes somos avocados a la flexibilidad y la adaptación permanentes. Desde el punto de vista profesional, este hecho me ha ayudado a estar vigente y actualizada, me ha impulsado a cultivar mi creatividad y capacidad propositiva y resolutive. Desde el punto de vista personal me ha ayudado a fortalecer mi capacidad organizativa, priorizando tareas y actividades y claro a asumir retos de manera permanente.

En este punto, es de gran importancia que, en nuestros entornos laborales, se cuente con mecanismos que puedan medir la satisfacción y el bienestar laboral. Cantón y Téllez (2017), un sistema sumamente necesario, para que, desde la introspección personal, se incentive al docente a trabajar en su autorregulación emocional y al desarrollo de estrategias para reducir y/o afrontar en cierto grado los diferentes factores que generan estrés. Como consecuencia la productividad y los resultados esperados mejorarán y sobre todo se sostendrán a mediano y largo plazo.

Sin embargo, más allá de todos los inconvenientes, el estrés, las incertidumbres, sobre todo en este último par de años, la sensación de bienestar que experimento cuando puedo enseñar, hace que todo valga la pena. Confieso que como docente también me he llegado a sentir frustrada, insatisfecha, agobiada por momentos por la carga laboral o los múltiples problemas que se presentan en otros aspectos de mi vida, pero el tiempo en clase, la interacción con mis estudiantes es el mayor aliciente para continuar. Tener la certeza que, algo de mi saber puede llegar a transformar la realidad de otras personas es maravilloso.

Finalmente podemos interpretar que tanto el estudiante como el docente juegan un papel activo para el logro del aprendizaje significativo y son muchos los factores que deben ser tenidos en cuenta ante un bajo desempeño académico. Es sumamente importante que el docente indague desde el respeto y la empatía, sin subjetividades, las dificultades y proponga diversas estrategias pedagógicas, que acompañen el afrontamiento de la frustración y contengan el desistimiento del estudiante.

Esta conclusión invita al docente a ser benevolente consigo mismo, ya que, ante los resultados poco satisfactorios, es imposible no posar la primera mirada sobre el responsable de acompañar el proceso de aprendizaje. Como ya lo mencioné, el aprendizaje en la actualidad invita a ser abordado desde una perspectiva constructivista, la cual permite al estudiante sentirse reconocido, lo que a la larga puede fortalecer su motivación ante el logro y por ende los resultados académicos. Pero, más allá de los resultados, la real satisfacción es acompañar el proceso de transformación, lo que es invaluable.

Lista de Referencias

- Adell, J., & Castañeda, L. (2012). Tecnologías emergentes, ¿pedagogías emergentes? Tendencias emergentes en educación con TIC, 13-32.
- Alirio, A. Africano, B. Febres-Cordero, M. Carrillo, T. (2016) Una aproximación a las pedagogías alternativas. *Educere*. Vol. 20. Núm. 66. pp. 237-247. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35649692005.pdf>
- Avanzini, A. (2010) La función y el papel desempeñado por la maestra en la obra de Montessori. *Revista História da Educação*. Vol. 14. Núm. 32. Pp. 31-51. Associação Sul-Rio-Grandense de Pesquisadores em História da Educação Rio Grande do Sul, Brasil. <https://www.redalyc.org/pdf/3216/321627139003.pdf>
- Cantón, I. Téllez, S. (2017) La satisfacción em el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Profesorado. *Revista de currículum y formación profesorado*. Vol. 21. Núm. 4. pp. 279-292. Universidad de Granada. Granada, España. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639015.pdf>
- Contreras, K. Caballero, C. Palacio, J. Pérez, A. (2008) Factores asociados al fracaso académico en estudiantes universitarios de Barranquilla (Colombia). *Psicología desde el Caribe*. Núm. 22. pp. 110-135. Barranquilla, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21311866008.pdf>
- De-Juanas, A. Ezquerro, A. (2014) Experiencia profesional de los docentes universitarios que forman al profesorado de educación primaria y secundaria y sus tendencias metodológicas. *Infad Revista de Psicología*. Vol. 7. Núm. 1. pp. 193-201. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Badajoz, España. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791021.pdf>
- Díaz, C. (2007) Narrativas docentes y experiencias escolares significativas: resaltando el sentido de ser maestro. *Revista*

- científica Guillermo de Ockham. Vol. 5. Núm 2. pp 55-65. Universidad de San Buenaventura. Cali, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316865004.pdf>
- Fontanilla, N. (2021) Reflexiones de la experiencia docente como aprendizaje. Educere. Vol. 25. Núm. 81. pp 657-667. Universidad de los Andes. Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/356/35666225026/html/>
- Nieva Chaves, J., & Martínez Chacón, O. (2016). UNA NUEVA MIRADA SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE. Universidad y Sociedad, 14-21.
- Ponce-León, J. (2021). Pedagogías libres y autorregulación emocional: apuntes antiautoritarios sobre educación. Revista Innova Educación, 401-423.
- Rebolledo Méndez, G. (5 de Abril de 2021). La frustración y la confusión son elementos importantes para el aprendizaje. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/frustracion-y-confusion-en-el-aprendizaje>
- Rodríguez, E. (2013) Pedagogía Montessori: Postulados generales y aportaciones al sistema educativo. Trabajo fin de grado. Universidad Internacional de La Rioja. Córdoba, Argentina. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1911/2013_02_04_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf

TENDENCIAS DEL ECOSISTEMA EMPRENDEDOR

Jilary Lucia Moreno Villaquiran

Con frecuencia se habla de emprendimiento en las instituciones de educación superior pero no se contextualiza sobre la transformación del ecosistema emprendedor para establecer nuevas necesidades y convertirlas en oportunidades de crecimiento económico a escala personal, institucional, empresarial y estatal.

Lo anterior, sumado a la grave crisis económica generada por la pandemia Covid-19 y los efectos que ya se evidencian en el periodo de postpandemia requieren de la implementación de estrategias desde las diferentes perspectivas para transformar y satisfacer la demanda de bienes y servicios, así como el estado de permeabilidad existente para desplegar todo el potencial emprendedor en materia de innovación digital.

Para ello, es necesario comprender diversos elementos que conforman un ecosistema de emprendimiento, así como las diferentes tendencias que están irrumpiendo en el mundo actual y como han generado un impacto de forma significativa en las organizaciones.

La dinámica actual de la economía ha dado paso a un nuevo periodo de transformación económica en el que las ventajas competitivas están determinadas por las experiencias y los deseos. (Pine y Gilmore, 2001) Así mismo “está demostrado que las mejores experiencias generan retención de talento y posicionamiento en el mercado, lo que se traduce en un mayor valor para los accionistas. Por el contrario, las experiencias desfavorables producen una mayor rotación de personal, menor productividad, disminución de la competitividad y pérdida de valor. Incluso se estima que para una empresa puede costar 5 veces más perder un cliente que mantener los que tiene”. (Brinkmann, 2019)

En este sentido, un ecosistema de emprendimiento se compone de diversos elementos que interactúan de manera compleja en las relaciones entre el individuo y su entorno, estos elementos son: el liderazgo, la cultura, los mercados capitales, la presencia de clientes abiertos al cambio, entre otros. Países como Ruanda, Islandia e Israel han demostrado la importancia de fortalecer el ecosistema emprendedor, y esto se ve reflejado en su PIB que ha tenido un crecimiento constante a expensas de favorecer el entorno para la creación de empresas (Isenberg, 2010).

Colombia tiene una de las mayores tasas mundiales de intención de emprendimiento, sin embargo, los datos sobre emprendedores establecidos no son tan alentadores y se cuenta con un promedio por debajo de todas las economías (Global Entrepreneurship Monitor, 2018), lo que puede interpretarse como deseo y necesidad por emprender, pero poca preparación para hacerlo de la manera correcta. Esto implica el compromiso de las diferentes instituciones tanto públicas como privadas para la mejor preparación del talento emprendedor del país en pro de dinamizar la economía de las regiones y las naciones.

Teniendo como referencia que la identificación de tendencias permite entender la dinámica y el comportamiento en constante cambio del consumo para obtener respuestas en cuanto a las preferencias de los consumidores (Fernández, 2017), se desarrolló un ejercicio colaborativo de investigación, por medio del cual se desarrolló la argumentación de cinco tendencias provenientes de diferentes sectores productivos, aplicando una base teórico práctica de trabajo en equipo, lo cual en concordancia con la desmitificación del genio creativo emprendedor que ha sido reemplazado por un perfil interdisciplinario, entusiasta y colaborador (Brown, 2008), logrando culminar en un debate para seleccionar la temática más relevante de la investigación, en donde a partir de la identificación de las necesidades, y problemáticas presentadas, surgen propuestas de emprendimiento que aporten social, ambiental y económicamente.

De allí, surge la importancia de analizar tendencias de interés relevante y su relación con el mercado, reconociendo los retos que traen los cambios para las organizaciones y como la gestión de la innovación se convierte en un elemento clave para soportar el desarrollo de un entorno en constante evolución.

Tendencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC

Las tecnologías de la información y las comunicaciones, se han convertido en parte fundamental de dinámica diaria, más aún en la nueva cotidianidad generada por la situación actual de confinamiento, en donde gracias al desarrollo e implementación de diferentes plataformas

digitales, se ha logrado operacionalizar las múltiples actividades que hacen parte del diario vivir, desde la satisfacción de necesidades básicas como la alimentación, pasando por servicios de transporte, hasta la asistencia médica o telemedicina las “TIC”, han permitido sobrellevar la situación de particularidad actual, que atraviesa el mundo entero.

Con ello logramos evidenciar que, en la actualidad, las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC se han convertido en un proceso transversal y de soporte, en el desarrollo de las economías a nivel global; pero ¿cómo está preparado nuestro territorio en materia de TIC?, ¿en qué escala del desarrollo tecnológico nos encontramos como país, comparado con las potencias mundiales, o para no ir tan lejos, en comparación con los demás países de Suramérica?

Y, es que gracias a la entrada en vigencia e implementación de la ley 1978 del 25 de julio de 2019 “por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones -tic, se distribuyen competencias, se crea un regulador único y se dictan otras disposiciones”; Colombia, ha logrado dar un paso agigantado en materia de desarrollo tecnológico, gracias a la reglamentación que dio la norma con respecto al uso y usufructo del espectro radioeléctrico en donde amplió de 10 a 20 años el termino de tiempo en que se puede aprovechar dichos recursos, lo convirtió en una apuesta más atractiva para los operadores de telecomunicaciones, de otro lado ésta norma redefinió las responsabilidades del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como de la Comisión de regulación de comunicaciones CRC, suprimiendo a la Autoridad Nacional de Televisión ANTV, y creando el Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual busca apoyar a la MiPymes, dentro de otras funciones que le fueron asignadas como fuente de financiación.

Este impulso otorgado por la ley reforzó la visión que tiene el Ministerio TIC, logrando que, de la mano del gobierno nacional, se articulen los esfuerzos para brindar una mayor cobertura a nivel país, con el objetivo de llegar al sitio más recóndito de la geografía colombiana, y de esta manera gozar de los beneficios de un ecosistema digital, que permita la transformación de dichos sectores apartados y mejorar la calidad de vida de sus comunidades.

Gracias a la subasta del espectro radio eléctrico, realizada a finales de la vigencia 2019, se han logrado apalancar iniciativas como la cobertura de 500 mil nuevos hogares, de los cuales se ha logrado satisfacer el 20% de la demanda; que cubren 956 nuevas localidades, y la implementación de 2300 zonas digitales rurales y urbanas, complementándose con la entrega de 130 mil computadores a jóvenes estudiantes a nivel país, para el desarrollo de sus labores académicas en un ambiente virtual. (Abudinen, 2020)

Tendencias en la educación superior

Se presenta a continuación de manera breve y concreta las tendencias en la educación superior que se han venido desarrollando alrededor de la última década.

Para empezar la educación superior afronta una época compleja, la globalización implica aprovechar oportunidades, pero también desafíos al cuestionarse el ideal del bien común. Los valores siguen siendo: la autonomía, la libertad de cátedra, la investigación, el trabajo de los estudiantes y la evaluación están amenazados por la globalización. Uno de los principales objetivos es contribuir en las transformaciones necesarias, con el fin de proporcionar soluciones a: la disminución de la inversión pública, las inconvenientes políticas gubernamentales y la estructura estricta de las relaciones con el sector productivo (López, 2008).

Es oportuno puntualizar seis tendencias educativas a futuro: métricas en los procesos educativos, rediseño de espacios de aprendizaje, recursos educativos abiertos - REA, enfoques multidisciplinares, adopción de cultura de innovación y que las universidades alrededor del mundo forjen alianzas. Como también seis desafíos de acceso tecnológico: experiencias de aprendizaje, alfabetización digital, diseños organizacionales de las empresas del siglo XXI a la universidad, equidad digital, mitigar las presiones económicas y políticas, replantear el rol del educador. Y los seis desarrollos de tecnología educativa necesarios son: crear tecnologías de analítica, integrar entornos (makerspace),

generar tecnología de aprendizaje adaptativo, impulsar el desarrollo de la inteligencia artificial (IA), adoptar la realidad mixta y utilizar la robótica (Guijosa, 2018).

En este sentido, la transferencia efectiva del conocimiento depende de las habilidades y de los aprendizajes específicos, lo anterior describe el rol de la universidad como transmisora del bien público con un alto grado de compromiso frente a la investigación y una docencia consciente de su rol frente a la formación de las nuevas generaciones en entornos de participación y reflexión crítica mediada por las TICs.

Tendencia de la economía de la experiencia

Pine, B y Gilmore, J. (1998) hacen referencia a la dinámica cambiante de las economías ejemplificando la evolución del pastel de cumpleaños en cuatro etapas: a) la economía agrícola, en la cual las mamás elaboraban pasteles con los productos que encontraban en casa, b) la economía de productos, en la cual las mamás pagaban un dólar por ingredientes precocinados, c) la economía de servicios, en la cual se realizan pedidos de pasteles a las panaderías, y d) la economía de la experiencia, en la cual se subcontrata el un servicio completo de festejo que incluye el pastel.

Para Villamizar (2019) estos cambios desencadenaron en un nuevo concepto acuñado en las experiencias personales de los clientes frente a lo que consumen asociado a la necesidad que tienen de sentirse involucrados con las actividades de marca propias de la empresa.

Según la agencia de marketing digital de Dentsu Aegis Network, “las expectativas de las personas están cambiando, en especial en ámbitos como la experiencia de comprar, donde el 52% de los consumidores ahora considera que un tiempo rápido de respuesta es la clave de una experiencia positiva; y el 47% declara que dejará de hacer negocios con una marca que continúa frustrándolos. Estas cifras representan claramente la priorización que las personas le dan a la calidad de la experiencia, y por ello, las empresas deben tener un cambio de mentalidad”. (Anónimo, 2018)

En Colombia, las empresas que desarrollan estrategias basadas en la economía de la experiencia pueden crecer entre un 3% a un 5% y aquellas grandes, pueden crecer hasta un 25% con este tipo de experiencia. (Dinero, 2019)

Tendencia en la industria aeronáutica

Después de hacer un análisis de las diferentes tendencias que en la actualidad están incursionando en el mundo se puede identificar como el COVID-19 ha revolucionado las distintas industrias perturbando de forma radical el negocio de la aviación comercial provocando así una crisis en la industria en general, por esta razón las aerolíneas han encontrado una oportunidad de negocio en potenciar el transporte de carga que si bien antes la prioridad de las aerolíneas comerciales era anteponer el transporte de pasajeros, en la actualidad carga está siendo vista como una alternativa bastante rentable para mantenerse viva en el mercado. “Estamos apoyando a la industria en la ejecución de operaciones de carga utilizando aeronaves de pasajeros para mejorar las opciones de conectividad del cargador. En respuesta a las consultas del sector, la IATA, en cooperación con diversas partes interesadas, ha elaborado directrices sobre la manera de transportar con seguridad la carga en la cabina de pasajeros sin presencia de pasajeros” Desde que comenzó la situación la carga aérea ha sido un socio vital en la entrega de medicamentos muy necesarios, equipo médico (incluyendo repuestos/componentes de reparación. Es importante resaltar que más de 68 millones de personas tienen empleos respaldados por la industria de la aviación y se estima que la flota mundial de cargueros crecerá un 70% en los próximos 20 años de 1770 a 3010 aviones.

Otra área que está marcando una nueva tendencia en la industria aeronáutica es el área de servicio de limpieza y desinfección aplicada tanto en los aeropuertos como en las aeronaves, donde las aerolíneas han tenido que reinvertirse para brindar a sus clientes una solución y servicio integral basadas en las necesidades que está generando la condición de salud a nivel mundial producida por el COVID-19. De acuerdo con el grupo asesor médico de la IATA, los procedimientos de limpieza y desinfección en adición a las normas ya publicadas están formando parte de espectro de medidas requeridas en un proceso de reinicio. “Una

rutina mejorada de limpieza puede brindar tranquilidad a los pasajeros y de la misma forma aumentar su confianza en el riesgo reducido de transmisión de enfermedades transmisibles en los procesos de aviación.” En un trabajo colaborativo con grupos expertos de IATA; fabricantes de aviones y partes interesadas de la industria se ha desarrollado un programa de limpieza donde el contenido tiene como finalidad proporcionar a las aerolíneas y a los proveedores de servicios en tierra los procedimientos estandarizados para la limpieza y desinfección de la cabina de vuelo teniendo en cuenta el impacto operativo, el costo y la practicidad de las medidas de mitigación para el manejo de la pandemia.

Por último pero no menos importante el transporte aéreo ha tenido que reinventar y acelerar la innovación tecnológica para impulsar la recuperación continua y desbloquear el valor futuro para el crecimiento sostenible. Inversiones como son máquinas de auto chequeo, programas para facilitar identificación de equipajes y evitar aglomeraciones en las áreas, máquinas biométricas para facilitar el distanciamiento, Las nuevas tecnologías también contribuirán a mantener limpios los aeropuertos, la robótica se utilizará para la limpieza y adicional tecnología de luz ultravioleta será utilizada para limpiar el equipaje de mano.

La evaluación de estos nuevos procesos para garantizar la seguridad en los pasajeros conlleva costos y la tecnología es parte fundamental para planear futuros escenarios todo-tiempo y mantener operaciones económicamente viables y eficientes.

Tendencia Salud

La manera en que se compran y venden bienes y servicios ha cambiado con la era digital, llevando a que las empresas tengan que involucrarse cada vez más con la mercadotecnia digital, los clientes actuales esperan productos y servicio de alta calidad, con diferentes maneras de presentación, mayor variedad, mejor capacidad de búsqueda y entregas a domicilio, tienen menor tolerancia a la espera, esperan información actualizada, facilidad, disponibilidad y adaptabilidad.

El comercio virtual ha permitido el ahorro en tiempo, la reducción en los costos de búsqueda, mayor novedad, variedad, conveniencia, mayor accesibilidad y permite la búsqueda y comparación de información sobre un producto y otro, de esta manera el merchandising virtual ha

permeado diversas industrias entre ellas el transporte, alimentación y el entretenimiento, entre otros, (Espinosa, 2015, p.2).

La salud es un mercado altamente regulado debido a las implicaciones éticas y sociales que conllevan su ejercicio, sin embargo diferentes instituciones de referencia, en el área de la salud, han mostrado interés en la adopción de las TIC en salud, desde el 2012 la OMS recomendó utilizar tecnología móvil como aplicaciones y mensajería para el combate de enfermedades no transmisibles (WHO, 2012) y en la XIV conferencia iberoamericana de ministras y ministros de salud acordaron promover y desarrollar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para aumentar la cobertura, la oportunidad y el acceso a servicios de salud, las prácticas de autocuidado, la promoción de la salud y la gestión del riesgo, buscando reducir los costos para los sistemas de salud (Secretaría General Iberoamericana, 2014).

La ley 100 de 1993, rige la salud en Colombia, para su implementación no se realizaron estudios sobre recursos humanos, por lo que no se logró prever su impacto sobre la oferta y demanda del talento humano en salud y ha sido una de las situaciones que han precarizado el ejercicio de los profesionales de la salud, más del 75% de los profesionales de la salud han tenido problemáticas laborales y no está conforme con los ingresos derivados de su ejercicio profesional, además los especialistas, médicos generales y otros profesionales de la salud tienen problemáticas de pérdida de empleo y cambio de las condiciones de trabajo, El 50% o más de los profesionales han tenido problemáticas con el pago de su salario, que incluyen retraso del pago, el no aumento de hora valor y disminución de las condiciones laborales, la cartera retrasada de los profesionales principalmente esta entre 30 – 90 días, y en los especialistas entre 180 a 365 días, (Baquero, 2019).

En el análisis de debilidades y fortalezas, se encontró que las debilidades más importantes de las EPS, son el tiempo de espera en la atención y la simplicidad y agilidad en los trámites, los servicios que menos satisfacción generan a los pacientes involucran al servicio de urgencias y las consultas no programadas (MINSALUD, 2017).

Consideraciones finales

El desarrollo de la humanidad avanza a un ritmo vertiginoso y con ella, necesaria y obligatoriamente se transforman las organizaciones para competir en mercados volátiles, situación que implica necesariamente una relación directa entre las capacidades y la gestión de operaciones en las organizaciones.

En este sentido, los altos niveles de competitividad de los mercados hacen que las organizaciones desarrollen procesos productivos más eficientes, esto permite la incorporación y desarrollo de nueva tecnología y procesos de innovación que garanticen no solo la competitividad en precio, flexibilidad, calidad, entrega y servicio, sino también “el desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Macedo, 2005. Pág. 2).

Para Sansone, Hilletoft & Eriksson (2017) el éxito competitivo de una organización está directamente relacionado con la capacidad para proporcionar continuamente valor superior para el cliente, identificar procesos clave de éxito y gestionar la inversión a largo plazo para hacer frente a la revolución 4.0 y la preocupación por conectar al medio ambiente con formas seguras de crecimiento y desarrollo económico marcan el ritmo de la sociedad y de las organizaciones.

En este sentido, la tecnología ha contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general mediante la generación de máquinas, equipos procesos, métodos, productos y servicios para facilitar el desarrollo y realización de las actividades cotidianas (Pabón, 2013). Con el paso del tiempo a ha venido evolucionando y en la actualidad es una disciplina que se relaciona directamente con la economía, el mercado, las formas de vida la cultura y el arte en general se puede considerar como de naturaleza global, los beneficios generados por el avance de la tecnología se incorporan rápidamente en los países con un mayor nivel de desarrollo, acrecentando las diferencias educativas tecnológicas y sociales. (Pabón, 2013)

Por otro lado y considerando que la mayoría de las compañías se están sistematizando no se puede obviar el tema de ciberseguridad

de acuerdo al estudio revelado por la multinacional Shoptel compañía especializada en seguridad cibernética en más de 150 países mostro que el 76% de las organizaciones indicaron que han sufrido al menos un incidente en la nube publica, hecho que pone en riesgo la seguridad de la información corporativa y confidencial de las compañías, lo que genera más retos para las organizaciones al tener que prepararse no solo con los equipos necesarios si no también instruyendo a los colaboradores con herramientas de seguridad necesarias como antivirus, conexión VPN, protección de firmas digitales etc.

Así mismo no solo las compañías están siendo impactadas también las personas de acuerdo con el estudio realizado por la compañía Kaspersky alertan que la nueva forma en que se pagan los subsidios sociales del gobierno nacional, vía internet, puede ser un blanco para los cibercriminales. Según cifras de la policía nacional en los primeros seis meses del presente año se presentó un incremento del 59% en los delitos informáticos con 17.211 casos registrados. Dado urgido incremento uso de la virtualidad se hace necesario que los Gobiernos y la industria continúen trabajando para prevenir riesgos e incrementar la confianza de los consumidores.

Gracias a que Karen Abudinen Abuchaibe, ministra de TIC tiene su objetivo claro en poner el pie sobre el acelerador para lograr el desarrollo de un ecosistema digital sostenible, por medio del proyecto 10K se pretende la interconexión 10 mil escuelas durante 10 años, lo cual tendrá una inversión aproximada de 2,1 Billones de pesos, ahora bien con la apertura de la convocatoria para manifestación de interés, en la asignación de espectro radio eléctrico en la banda de 3,5 GHz, se ha dado inicio al despliegue comercial del 5G en el país, pretendiendo elevar el en desarrollo digital, con miras a una cobertura del 70% de los hogares colombianos.

Todo este desarrollo tecnológico tiene también el propósito de recuperar la economía de nuestro país; implementando la iniciativa “100 mil programadores”, en donde de manera conjunta gobierno y empresas del sector privado, darán formación a jóvenes colombianos para que aprendan a programar de acuerdo con las necesidades reales de las empresas colombianas.

Finalmente, el Ministerio de las TIC como parte de su estrategia de alfabetización y accesibilidad en materia de TIC, cuenta con una amplia oferta de capacitación de manera gratuita, que junto al desarrollo de la ley

de emprendimiento y el servicio de acompañamiento a emprendedores que ofrece este ministerio, pretenden lograr la unificación de estándares para implementar programas que permitan aprovechar los fondos de emprendimiento diseñados para impulsar a pequeñas y medianas empresas, y que no están siendo aprovechados por desconocimiento de su existencia y manera de acceder a estos beneficios (Abudinen, 2020).

Lista de Referencias

- Abudinen, K. (30/07/2020 de JULIO de 2020). ¿CUAL ES EL PANORAMA DE LAS TIC EN COLOMBIA? (J. D. GOMEZ, Entrevistador)
- AméricaEconomía.com. (2017). Las tendencias en la educación superior que marcarán el 2017. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-tendencias-en-educacion-superior-que-marcaran-el-2017>
- Arcos, A. (2020). Magisterio. Las nueve tendencias educativas que marcarán este 2020. Recuperado de <https://www.magisnet.com/category/educar/especial-anuario-educacion-2020/>
- Baquero, R. (2019). Encuesta de situación laboral para los profesionales de la salud 2019. Recuperado de <http://static.iris.net.co/dinero/upload/documents/encuesta-situacion->
- Brinkmann, G. (2019) Economía de experiencia, el secreto está en aprovechar el valor de la información. Portafolio 02 de Abril de 2019, Disponible en [http://blogs.portafolio.co/negocios-en-la-economia-digital/economia-experiencia-secreto- esta-aprovechar-valor-la-informacion/](http://blogs.portafolio.co/negocios-en-la-economia-digital/economia-experiencia-secreto-esta-aprovechar-valor-la-informacion/)
- Brown, T.(2008). Design Thinking.HarvardBusinessReview.Recuperadode https://emprendedoresupa.files.wordpress.com/2010/08/p02_brown-design-thinking.pdf
- Centro de Desarrollo Monegros. (2017). ANÁLISIS DEL ENTORNO Búsqueda de oportunidades II. Recuperado de <http://www.cedermonegros.org/fotosbd/090720151415501332.pdf>
- Dinero (2019). Las empresas que no entren en la economía de la experiencia quedarán rezagadas. 16 de agosto d e 2019. Disponible en [https://www.dinero.com/empresas/articulo/que-es-la-economia-de-la-experiencia-y-por- que-ayuda-a-su-negocio-a-crecer/275645](https://www.dinero.com/empresas/articulo/que-es-la-economia-de-la-experiencia-y-por-que-ayuda-a-su-negocio-a-crecer/275645)
- EAFIT. (2017). Las tendencias en la educación superior para los próximos cinco años según Horizon Report 2017. Recuperado d e <https://www.eafit.edu.co/proyecto50/novedades/Paginas/Horizon-tendencias-2017.aspx>

- Espinosa, M. S., & Murillo, L. M. R. (s. f.). USO DE LAS APPS PARA EL CONSUMO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS. 23.
- Fernández E. (2017). Coolhunting: El poder detrás de las tendencias. Recuperado de <http://increnta.com/co/blog/coolhunting-el-poder-detras-de-las-tendencias/>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2018). Estudio de la actividad emprendedora. Recuperado de <https://www.gemconsortium.org/report/estudio-de-la-actividad-emprendedora-en-colombia-basado-en-gem-colombia-2018-2019>.
- Gómez, J., Laverde, H., Díaz, A. (2016). Tendencias actuales de la educación superior en Colombia. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/3433/3780>
- González, N. (2020). U-Planner. Educación superior en tiempos de coronavirus. Recuperado de <https://www.u-planner.com/es/blog/educacion-superior-en-tiempos-de-coronavirus>
- Guijosa, C. (2018). Tendencias y desafíos de la educación superior rumbo al 2023. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/educ-news/tendencias-y-desafios-de-la-educacion-superior-rumbo-al-2023>
- Hidalgo, I. (2016). U-Planner. Tendencias de las instituciones de educación superior en Colombia. Recuperado de <https://www.u-planner.com/es/blog/tendencias-de-la-educacion-superior-en-colombia-2016>
- IATA. (5 de Junio de 2020). Airlines IATA. Obtenido de <https://airlines.iata.org/white-papers/post-covid-19-technologies>
- IATA. (04 de Junio de 2020). Airlines IATA. Obtenido de <https://airlines.iata.org/news/aviation-ready-for-takeoff>
- IATA. (13 de Julio de 2020). IATA. Obtenido de <https://www.iata.org/en/pressroom/pr/2020-07-13-01/>
- IATA. (04 de junio de 2020). IATA. Obtenido de <https://www.iata.org/en/publications/store/20-year-passenger-forecast/>

- Isenberg, D. (2010). *The Big Idea: How to Start an Entrepreneurial Revolution*. Harvard Business Review, June 2010.
- Jacques Bulchand, S. M. (2018). *La revolución de la economía colaborativa*. Barcelona España: EDITORIAL LID.
- López, F. (2008). SCielo. Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772008000200003
- Ministerio de Salud de Colombia. (2017). Encuesta nacional de los servicios de las EPS. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Informe-encuesta-satisfaccion-eps-2017.pdf>
- Peláez, L., Montoya, J., Gaviria, A. Acevedo, W. (2015). Tendencias de la educación superior. Estudios regionales. p. 133-163
- Pine, B. y Gilmore, J. (2001) *La Economía de la Experiencia*. Ediciones Granica S.A. 432 páginas Pine, B. y Gilmore, J. (1998) *Welcome to the Experience Economy*, July-August 1998, Harvard Business Review, pp. 97-105
- Universia. (2018). 4 tendencias que revolucionarán las aulas en 2019. Recuperado de <https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/4-tendencias-que-revolucionaran-aulas-2019-1162110.html>
- Villamizar, J (2019). La economía de las experiencias. 29 de junio de 2019. Disponible en <https://www.larepublica.co/analisis/javier-villamizar-500031/la-economia-de-las-experiencias-2879419>
- World Health Organization. (2012, octubre 17). PAHO eHealth—ITU and WHO launch mHealth initiative to combat noncommunicable diseases. Recuperado Pabón, E. O. (2013). *Gestión de tecnología e innovación*. Bogotá: Universidad EAN.

ABC de las finanzas



Autores

DEICY MILENA NAVARRO JAIMES

OSCAR ALEJANDRO GONZÁLEZ DÍAZ

ABC de las finanzas

Con el apoyo de:

CONCESIÓN VIAL DE LOS LLANOS SAS





Autores

Deicy Milena Navarro Jaimes

Magister en gerencia financiera de la Universidad de la Rioja (España). Docente investigador del programa de Contaduría Pública de la Fundación Universitaria Compensar, Sede Meta. <https://orcid.org/0000-0002-5447-977X>, Correo electrónico: dmnavarro@ucompensar.edu.co

Oscar Alejandro González Díaz

Magister en gerencia financiera y tributaria de la Universidad Antonio Nariño. Docente investigador del programa de Contaduría Pública de la Fundación Universitaria Compensar, Sede Meta. <https://orcid.org/0009-0002-5119-3116>, Correo electrónico: oscaragonzalez@ucompensar.edu.co

Con el apoyo de:

Concesión Vial de los llanos SAS

© Ediciones de la U

© 2024

ISBN: 978-958-792-777-1

Reservados todos los derechos.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de la editorial.

Tabla de Contenido

1	Conceptos financieros	05
2	Gestión de los Costos, Gastos e Ingresos	09
3	Presupuesto y Punto de Equilibrio	17
4	Informes Financieros	23
5	Indicadores Financieros	29
6	Ejercicios prácticos	37
	1. Ejercicio de conceptos financieros	38
	2. Ejercicio de presupuesto y punto de equilibrio	39
	3. Ejercicio de reconocimiento de informes financieros	42
	4. Ejercicio de reconocimiento de Indicadores financieros	44
	¡Hemos llegado al final de nuestra cartilla!	45