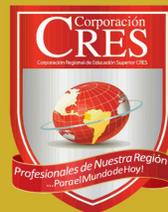


Corporación Regional de Educación Superior CRES



Corporación
CRES
Corporación Regional de Educación Superior CRES
Institución de Educación Superior

Tolerancia

Revista

Año 1 Número 01 Enero – Junio 2013

Camino a la Ciencia

Solidaridad

Honestidad

Lealtad

Responsabilidad

Equidad

www.corpocres.edu.co

“Profesionales de Nuestra Región para el Mundo de Hoy”



**Corporación
CRES**
Corporación Regional de Educación Superior CRES
Institución de Educación Superior
Asamblea Jurídica 1998 de febrero 14 de 1995

CONTENIDO

CORPORACIÓN REGIONAL DE EDUCACION SUPERIOR

Revista Camino a la Ciencia

Volumen 1 – No. 1
Enero – Junio 2013

Director

Pablo Francisco López Insuasty

Comité Editorial

Pablo Francisco López Insuasty
Sandra Milena Gómez Muñoz
Inés del Pilar Ordóñez López
Lucy López Insuasty

Comité Científico

María Eugenia Díaz E.
Octavio Calvache Salazar

Consejo Directivo

Pablo Francisco López Insuasty - Rector
Luis Alberto Bustos Gómez - Vicerrector
Inés del Pilar Ordóñez López - Directora Académica
Sandra Milena Gómez Muñoz - Secretaria General
Víctor Hugo Gualteros Bolaños - Director Bienestar
Universitario y Medios Educativos
Mauricio Carvajal – Director Investigaciones y
Pedagogía
María Elena Mejía Arbeláez – Coordinadora Programa
Hotelería y Turismo
Consuelo Henao Bernal - Coordinadora Programa
Administración para el fortalecimiento municipal

Informe, suscripciones y envío de artículos

Dirección: Calle 6ª N° 30ª – 23 – Avenida Roosevelt
Teléfonos: 4892325 - 3168762399
e-mail: direccioncali@corpocres.edu.co
Página web: www.corpocres.edu.co
Cali - Colombia

Impresión

Fundación para el Desarrollo de la Educación Superior

FUNDESU

Derechos reservados

Cali, mayo de 2013

- 3 Editorial**
Inés del Pilar Ordóñez López
- 5 ¡El motivo eres tú!**
Víctor Hugo Gualteros Bolaños
- 7 El factor humano como garante
del cambio organizacional**
Octavio Augusto Calvache Salazar
- 11 El turismo desde una
perspectiva holística**
Inés del Pilar Ordóñez López
- 14 Reflexión sobre la educación**
Lucy López Insuasty
- 17 La evolución del hombre en
el mundo de las finanzas ha
afectado las economías del
mundo**
Sandra Milena Gómez Muñoz
- 19 Impacto de los indicadores de
gestión y balance scorecard en
las instituciones de educación
superior**
Carlos Humberto Valencia
- 21 La gestión universitaria - una
mirada desde la perspectiva
de género**
Octavio Augusto Calvache Salazar

.....
La responsabilidad de las opiniones que se
exponen en los artículos corresponde a sus autores

EL PROCESO EDUCATIVO DOCENTE EN LA CORPORACIÓN

Inés del Pilar Ordóñez López¹

La Corporación Regional de Educación Superior – CRES - comprometida con su comunidad educativa y en pro de buscar nuevas prácticas de enseñanza para mejorar el proceso docente educativo en el siglo XXI, debe familiarizarse con las tecnologías, aprender qué recursos existen, dónde buscarlos y cómo integrarlos en sus clases (Meter, 2004). De hecho, estamos encaminados en el proceso de implementar y apropiar nuevas estrategias didácticas que sean más acordes y más aterrizadas en el camino de nuestros programas y particularmente el Técnico Profesional en Hotelería y Turismo, en donde al ser éste un programa teórico-práctico requiere unas herramientas de estudio particulares para obtener óptimos resultados.

Por lo anterior, es necesario particularizar la educación en la cual se enmarca nuestro trabajo pedagógico, esto permite imprimir calidad en el proceso educativo docente, brindar mejores estrategias didácticas de acuerdo al tipo de educación que brindamos.

Según nuestro Proyecto Educativo Institucional “la Institución concibe la docencia como la actividad central del proceso de formación. Se concibe dentro del contexto dos acepciones: como actividad académica, asimilada como educabilidad; y como actividad de profesores y alumnos que conduce a la enseñabilidad” (PEI, 2012).

En este sentido la educabilidad según Luis Navarro señala “que se trata de una noción antigua. Desde la filosofía de la educación se dice que todo hombre en tanto “ser” es perfectible puesto que tiene “potencia” y, por lo mismo, es educable. Luego el pensamiento existencial agregó que el hombre es ontológicamente perfectible, pero que ónticamente ello es relativo,

puesto que lo óntico tiene que ver con el “existir” y sus circunstancias; entonces, no todos son educables porque no todos están en igual circunstancia. La educabilidad depende de la circunstancia: en medio del desierto, la potencialidad de ser educado sigue vigente pero es un dato que no puede ser actualizado” (2002).

De acuerdo al planteamiento de este autor y a nuestra experiencia pedagógica, el actor principal del proceso educativo es el discente, persona capaz de asimilar, apropiar, aprehender, aprender, transformar y proponer en el contexto en el cual se desarrolla, nuestro caso particular, el aula, el taller, el laboratorio, en general, el espacio educativo y por lo tanto es perfectible de ser educado. La educabilidad en la Corporación Regional de Educación Superior la concebimos bajo el parámetro que todo hombre puede ser educado, pero aún más, puede trascender bajo este concepto y dejar huella en cada acto, en cada escenario que transcurra su caminar.

La enseñabilidad “es una características derivada del estatuto epistemológico de cada ciencia o disciplina referida a sus rasgos de racionalidad y de sintaxis, de contenido teórico y experiencial, que distingue el abordaje de sus problemas y condiciona específicamente la manera como cada disciplina puede o debe enseñarse” (Flórez, 1995).

Dada la anterior referencia se puede decir que en la Corporación Regional de Educación Superior la enseñabilidad es tomada como el acto en el cual nuestros docentes imparten, comparten, generan conocimientos y experiencias, que serán la base fundamental para el desarrollo de su quehacer educativo, y por supuesto, laboral.

1. Licenciada en Inglés – Francés, Universidad de Nariño. Especialista en Docencia Universitaria, Universidad de Nariño, Especialista en Administración Educativa, Universidad de Nariño - Directora Académica Corporación Regional de Educación Superior CRES.

Bajo la anterior perspectiva nuestro docente:

Establece un diálogo permanente con el estudiante, de mutua búsqueda del conocimiento, de descubrir nuevas formas de ver el mundo, su región y su contexto.

Da la justa medida entre "rigidez y flexibilidad" logrando una comunicación dinámica y efectiva lo cual genera logros en el proceso educativo docente.

Concibe las prácticas educativas desde una óptica objetiva, combinando en el estudiante su espíritu humano, investigativo, social, cultural y ecológico.

Domina la concepción epistemológica de su saber.

Desarrolla herramientas didácticas apropiadas para la práctica pedagógica.

Se enmarca dentro del enfoque del aprendizaje significativo, en donde busca constantemente generar procesos que generen cambios y nuevas opciones de vida para los educandos.

El camino a seguir en la Corporación Regional de Educación Superior, después de esbozar a los dos actores fundamentales del proceso educativo, es dar una mirada a qué espera la sociedad de nuestros educandos, pues bien, preparar al hombre para la vida es una tarea de la escuela, preparar al hombre para vivir la vida es una tarea de cada uno. "La concepción social de una escuela productiva y formadora alcanza su plena realización en el proceso docente - educativo cuando bajo la dirección del profesor se desarrollan los métodos y las formas de enseñanza y aprendizaje que motiven y que interesen, que posibiliten en la acción volitiva consciente del estudiante su participación

activa, planificada, creadora, en la práctica social, en la vida, en el trabajo" (Álvarez, 2003).

En conclusión, se puede decir que en la Corporación Regional de Educación Superior, educamos para la vida, el proceso educativo se enmarca dentro de la normatividad legal vigente, como marco general, en el contexto particular, nos preocupamos por formar un ser humano, social, cultural, en una palabra, integral. En cuanto a nuestro cuerpo docente son profesionales idóneos, capaces de transformar y generar en los estudiantes nuevas formas de ver el mundo y transformarlo. En cuanto al contexto brindamos un ambiente apropiado, concededores que el mundo al cual se enfrentan es el laboral, las prácticas en el campo específico son un factor determinante y diferenciador de otras instituciones educativas, que hacen que nuestros educandos sean bienvenidos en el ámbito social y laboral.

Referencias bibliográficas

- Álvarez de Zayas, C. *La Escuela en la Vida (Didáctica)*. En: www.umet.edu.ec/pdf/LA-ESCUELA-EN-LA-VIDA.pdf. Consultado: 13/02/ 2013. Quito, Ecuador: Universidad Metropolitana del Ecuador, Monografía. 159 p.
- Flórez, R. (1995) *Hacia una Pedagogía del Conocimiento*, Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Navarro, Luis, (2002). *Chile. Equidad social y educación en los años '90*. Buenos Aires, Argentina: IIPPE - UNESCO.
- CRES, (2012). *Proyecto educativo Institucional*. Santiago de Cali, Colombia: Documento Institucional de la Corporación Regional de Educación Superior.

¡EL MOTIVO ERES TÚ!

Víctor Hugo Gualteros Bolaños ²

Resumen

Crecer no es solo la función de alimentarse y con ello su crecimiento físico que en ocasiones y, por el exceso de alimentación, trae consigo problemas de obesidad. Realmente crecer debe ser el proceso de alimentar la mente, el espíritu y por supuesto el cuerpo; alimentar la mente es recibir, percibir y respirar cultura para generar aptitudes; alimentar el espíritu, es motivarse por todo lo bueno y malo que pasa en la vida generando así actitudes positivas para crear un ambiente óptimo para la vida.

Palabras claves: Mente, Espíritu, Cuerpo, Actitud, Cambio.

Introducción

El artículo pretende llamar la atención sobre la importancia que tiene el proceso de alimentar el alma, el espíritu, partiendo de una reflexión sobre lo que cada quien debe comprender por alimentar el alma, lo necesario de la automotivación para lograr los objetivos del crecimiento personal, irradiando energías positivas en el entorno y, considerando también que en el cambio de actitud radica un proceso de cambio y de transformación del ser humano. Con este artículo se pretende también que el destino de todo ser humano desde su nacimiento es crecer, pero crecer en la mente y en espíritu y no solo crecer físicamente.

El motivo eres tú

El ser humano, por su condición biológica está llamado a desarrollar un proceso de crecimiento físico desde que nace hasta llegar a su adolescencia, etapa en la

cual se detiene el mismo para entrar en el proceso de maduración física de tejidos blandos y duros, esto hace que por exceso en la alimentación se generen factores de obesidad, muy marcada en los jóvenes de hoy, particularmente en el ámbito universitario. Pero nos hemos preguntado ¿por qué ocurre ello?

Desde el nacimiento del ser y por conciencia de los padres, se generan actitudes de los mismos en su preocupación por la alimentación del niño y su consecuente crecimiento, llevándolos a manifestar palabras y acciones que en el argot popular se podría denominar como: "mijo(a), coma para que crezca".

Pero crecer no es solo ingerir alimentos y con ello crecer físicamente, llegando incluso a procesos de obesidad, realmente crecer implica alimentar la mente, alimentar el cuerpo sanamente y alimentar el espíritu.

Alimentar la mente es recibir, percibir y respirar cultura para generar aptitudes; alimentar el espíritu, es motivarse por todo lo bueno y malo que pasa en la vida generando así actitudes positivas para crear un ambiente óptimo. Generalmente ello no ocurre, en la rutina diaria los jóvenes se dejan agobiar por rutinas adicionales al llamado "comer bien", como períodos de desnutrición, efectos colaterales de drogas, fumar, el abuso del alcohol, la deshidratación, la depresión, la inactividad física, problemas que derivan, no sólo en el afianzamiento de estas problemáticas sino también en la aceleración de la senilidad (Chopra, 2002).

Ahora bien, alimentar el cuerpo, es nutrirlo con alimentos sanos enriquecidos de proteínas y minerales, bajos en grasas y azúcares para que la mente y el espíritu se nutran de cosas buenas y pueda generarse un proceso de desarrollo completo, un crecimiento de "verdad".

2. Administrador Financiero – Universidad del Quindío. Docente Universitario. Director de la Oficina de Bienestar Universitario de la Corporación Regional de Educación Superior - CRES

Automotivación, una forma de crecer

En ese proceso de reflexión sobre el crecimiento personal de mente y espíritu, existe otro factor interesante de trabajar y es la automotivación. Podemos partir del concepto de motivación como la acción de moverse, de desplazamiento y es precisamente ello lo que marca la vida de cada persona. El movimiento es inevitable en cada ser, nos desplazamos de un lado a otro muchas veces de manera inconsciente sin saber dónde vamos y en ocasiones tampoco sabemos ni por qué.

Pero algunas veces estamos totalmente conscientes del porque lo hacemos, cómo lo estamos haciendo y para qué lo hacemos y esto es el simple hecho de estar motivados.

Desde esta perspectiva los seres humanos se lamentan por las situaciones negativas que le ocurren a diario, pero no se reflexiona que ello conlleva implícitamente una acción para crecer, para auto motivarse, demostrándose así mismo que puede solucionar o sobrellevar esas dificultades para seguir adelante, cuando pasa algo malo las personas deben recordar de lo mejor que le ha pasado en sus vidas para no caer en depresión o desmotivarse, y decirse así mismo "siempre hay cosas buenas independientemente de todo lo malo que pase".

Aunque la motivación de otras personas suele ser importante para la construcción de una actitud positiva, ello no puede depender de los demás. La auto motivación es algo muy importante en cada persona, sobre todo si ella trabaja sola. Es necesario considerar que el primer paso al éxito depende de la auto motivación.

La auto motivación es una acción que nos lleva a decir qué es lo que nos mueve y hace énfasis en el "yo" como persona.

Cambiar de actitud

Otro aspecto importante para reseñar es el cambio de actitud, para ello es necesario definir qué es una

actitud. Una actitud es una tendencia que conlleva una acción adquirida en un contexto determinado y cotidiano y que se deriva de experiencias personales. Es un estado de disposición psicológica, pero adquirida y organizada a través de la propia experiencia. Dicha disposición incita a la persona a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones particulares que se le presenten.

Cuando las personas cambian de actitud, lo que realmente están viviendo son una serie de predisposiciones que son adquiridas para actuar selectivamente y que lo conducen a comportarse de determinada manera en la interacción social.

Ahora bien, es preciso plantear que las actitudes no son innatas, se trata de disposiciones adquiridas, aprendidas a través de la interacción social. Igualmente son relativamente durables pero sólo relativamente, pues pueden ser modificadas por influencias externas, esto es, se pueden CAMBIAR.

A manera de conclusión

La condición humana nos lleva permanentemente a reflexionar sobre quiénes somos, para qué estamos en este universo, en este cosmos, caracterizado por una interacción social permanente, constante, donde se hace necesario considerar nuestras actitudes, nuestras maneras de actuar en beneficio de la sociedad que espera de nosotros cambios, nuevas motivaciones que ayuden a construir un mundo mejor.

Referencias bibliográficas

- Chopra D. (2002). *Cuerpos sin edad, mentes sin tiempo. La alternativa cuántica al envejecimiento*. New York, Estados Unidos: El New York Times Editions, 177 p.
- Ferreira, M. (2009). *Cambio de actitudes sociales para un cambio de vida*. Cuenca, España: mimeografiado, Universidad de Murcia, 17 p.

EL FACTOR HUMANO COMO GARANTE DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL ³

Octavio Augusto Calvache Salazar ⁴

Resumen

El presente escrito intenta reconocer el papel que juega el individuo, que para el caso que nos ocupa, es el directivo docente quien actúa como líder de una organización educativa, como motivador e impulsor del cambio en este tipo de organizaciones, hecho dado a partir del reconocer su propia identidad y la de los que le rodean, así como también la importancia que tiene la evolución y transformaciones que sufren estos establecimientos, acorde a los cambios permanentes del entorno.

Palabras claves: Organización, organización educativa, cambio organizacional, poder.

A manera de introducción

No podemos desconocer la importancia que tiene para el desarrollo de una organización educativa, el papel que juegan los individuos involucrados en ella desde la perspectiva del conocimiento que desarrollan, su ejercicio de poder, sus incertidumbres frente al cambio y los retos que deben enfrentar frente a la competencia.

Esto exige de quienes asumen el liderazgo en los establecimientos educativos una actitud diferente frente a su ejercicio gerencial y una responsabilidad en la toma de decisiones.

Desde aquí se intenta desarrollar la idea que se puede tener del directivo docente como individuo con una

identidad que le debe motivar para asumir el cambio en las organizaciones, analizando sus quehacer y su vivencia frente a sus colaboradores y la institución misma.

Bajo esta mirada, se centra el escrito en la importancia que tiene el cambio para el desarrollo de las organizaciones, definiendo el quehacer de la organización en este contexto y cuestionando sobre la posibilidad de transformar la institución educativa, cuando en ella se concentran una serie de tensiones, propias del poder de quienes en ella interactúan.

Finalizamos el escrito, valorando la importancia que tiene el factor humano en la transformación y desarrollo de las organizaciones, particularmente de las organizaciones educativas.

El individuo: su identidad como parte del proceso de cambio en la organización educativa ⁵

En toda reflexión sobre el papel que juega el individuo, como ser pensante, capaz de desarrollar acciones inteligentes que posibiliten abordar cambios en la organización, nos enfrentamos a la tarea de establecer las condiciones, que desde su personalidad, le permitan efectivamente alcanzar las transformaciones que las organizaciones educativas deben evidenciar cotidianamente bajo la premisa de que el conocimiento, la ciencia y la tecnología evolucionan de manera permanente.

3. Escrito resultado de la lectura y análisis realizado en torno al seminario "Gerencia de lo humano en el sector de los servicios" ofrecido en la Maestría en Alta Dirección de Servicios Educativos de la Universidad de San Buenaventura y desarrollado por el Dr. Oscar Humberto García Vargas.

4. Candidato a Doctor en Educación de la Universidad de la Salle de San José - Costa Rica; Magister en Alta Dirección de Servicios Educativos, de la Universidad de San Buenaventura de Cali; Especialista en Investigación Educativa en Contextos de Docencia Universitaria, de la Universidad de San Buenaventura de Cali. Especialista en Gerencia de Proyectos, de la Universidad de Nariño. Asesor pedagógico de la Corporación Regional de Educación Superior - CRES.

Desde esta mirada, se reconoce en el individuo una condición inicial fundamentada en el desarrollo del lenguaje (el habla) como un dispositivo que le permite adquirir su identidad, cuando comienza a socializarse con el otro a través del diálogo (García, 2010) y con ello generar conocimientos y desarrollar acciones.

El don de la palabra se convierte en un elemento importante en la construcción de identidad de los individuos, pues a través de ella se propicia un adecuado proceso de socialización, permitiendo así, por un lado construir equipos de trabajo y, por el otro lado, el desarrollo del pensamiento y la construcción de nuevos conocimientos.

Igualmente, la idea de la búsqueda de la identidad del individuo como parte sustancial en el direccionamiento de una organización educativa y del desarrollo evolutivo del pensamiento y la apropiación del conocimiento propuesto por Piaget, son los ejes sobre los cuales se debe trabajar, para garantizar éxito en las labores propias del individuo en la organización educativa.

Otro aspecto importante a analizar es cómo el comportamiento y las actitudes de las personas en la organización de alguna manera afectan el desarrollo de la misma. Para ello se hace necesario conocer muy bien las características del ser humano para garantizar trabajos eficientes y eficaces garantizando unas adecuadas prácticas administrativas donde el foco de atención se centra en la persona humana.

Los cambios de los que siempre referenciamos en las organizaciones educativas se suscitan, cuando los individuos que las dirigen son capaces de implementar acciones supeditadas al contacto permanente con las personas, el reconocimiento de lo que en equipos de trabajo se pueda construir, en beneficio del crecimiento de las mismas.

La importancia del cambio en las organizaciones educativas

Es innegable que diariamente nos vemos enfrentados a la evolución de la ciencia y la tecnología, fundamentado ello en la indagación de nuevas verdades, nuevos conocimientos, producto de la actividad investigativa del hombre, la cual traspasa las fronteras de los países y se convierte en conocimiento global que nos cobija a todos.

Desde esta mirada, las organizaciones y particularmente las organizaciones educativas, se ven envueltas en estos cambios y avances tan vertiginosos, para lo cual deben buscar los mecanismos y las estrategias que les posibilite adaptarse rápidamente y avanzar con ese conocimiento, de lo contrario pueden llegar a desaparecer del mercado.⁶

Para que esta realidad sea considerada como un factor importante de análisis y toma de decisiones, el líder de la organización educativa, el directivo docente, debe asumir un papel protagónico en la dirección de estos cambios en la medida en que sea capaz de enfrentar diversos factores tanto internos como externos que de alguna manera generan tensiones y resistencias, propias de la incertidumbre que los cambios suscita en las personas, miembros de la organización educativa.

Dado lo anteriormente expuesto y después de dar una rápida mirada al papel que juega el individuo como directivo docente frente a los cambios que se dan en las organizaciones educativas, se plantea esta pregunta ¿es posible cambiar la organización educativa?

Se parte de la premisa de que actualmente la mayoría de organizaciones educativas son administradas y gerenciadas por individuos que asumen algún mecanismo de poder que les permite

5. En este texto asumimos la organización educativa como un sistema donde sus estructuras han sido diseñadas para que sus directivas, profesores, personal administrativo, sus recursos financieros, sus recursos físicos y tecnológicos, logren alcanzar la formación integral de sus estudiantes a partir de una planificación coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas. En este sentido, la institución educativa como organización desarrolla un producto que es el fruto de las actividades relacionadas con la enseñanza, el aprendizaje y el conocimiento, cuyo soporte es la inteligencia humana.
6. Las organizaciones educativas en la actualidad disputan un mercado que cada vez se vuelve competitivo, dada la gran competencia que se viene gestando, con variables como la calidad y los bajos costos de matrícula, aunado a factores diferenciales que hacen más llamativa la oferta educativa.

definir esquemas de cambio conforme a sus conveniencias.

Si bien los directivos docentes deben hacer vida la escuela, su sentir, su sensibilidad, su compromiso frente al otro, su paradigma (que viene dado por la formación que trae cada ser), y las interacciones que los unen, esta dado por el manejo de un poder el cual se construye y funciona a partir de poderes, de multitud de cuestiones y de efectos de poder (Foucault, 1979), que en ocasiones frenan los desarrollos de las organizaciones e impiden su avance.⁷

Para el caso que se analiza, muchos individuos, gerentes de las instituciones educativas, ejercen un control particular sobre los procesos de la institución, pero aunque existan unas políticas definidas previamente, estas se trasgreden en la medida en que ese control traspasa los límites existentes y trata de permeare otros procesos como los administrativos, los procesos académicos y la toma de decisiones. Esto aunado a la heterogeneidad de culturas organizacionales que traen quienes conforman los equipos de trabajo, dificultan aún más el libre ejercicio de la administración, pues siempre se ve la organización educativa como una réplica de esas otras organizaciones (supuesto que se plantea porque los docentes acogen las culturas organizacionales de los establecimientos donde han trabajado) y por ende en ocasiones se frenan los procesos y con ello se afecta el cambio organizacional.

También es preciso reseñar que los cambios en la organización educativa se frenan por su estructura organizacional, generalmente de tipo burocrático, donde se gesta un poder con el deseo de subyugación por eso considera la burocracia como el modelo perfecto de dominación y organización, pues a través de ella puede plasmarse una estructura jerárquica tan clara que permita determinar sin error las líneas de poder que se circunscriben (Weber, 1969).

El camino a seguir está determinado entonces por la actitud de quienes asumen el liderazgo en la dirección de las instituciones, buscando ejercer un poder claro, transparente, con una autoridad ejercida por su experiencia y particularmente por

el conocimiento y el saber que durante su vida académica han desarrollado y con lo cual se podrá enfrentar los cambios a los que las organizaciones educativas se ven enfrentados.

El cambio organizacional depende del factor humano

Como se ha señalado anteriormente, se ha sido reiterativo en el sentido de mencionar la importancia que tiene el individuo en el desarrollo y transformación de la organización. En este sentido es válido afirmar, que las personas, el talento humano que hacen vida las organizaciones, se convierten en agentes quienes con su actuar son capaces de “desarrollar en la organización actitudes y procesos que permiten a la organización interactuar proactivamente con los diversos aspectos del medio externo e interno” (Quirant, Ortega, 2006). Estos llamados gestores del cambio en la organización son las personas que tratan de minimizar los traumatismos causados en las personas en esa transición desde la situación actual a la situación deseada por el establecimiento educativo.

Para alcanzarlo, son diversas las variables que el directivo docente responsable del cambio en la organización educativa debe sortear, entre otros:

- Sensibilizar a los colaboradores en la importancia que tiene para la organización educativa, alcanzar máximos niveles de desarrollo orientados hacia la búsqueda de nuevas perspectivas en el marco de la evolución de la ciencia y la tecnología.
- Diagnosticar las resistencias propias que se generan cuando se enfrentan cambios y transformaciones al interior de la organización.
- Establecer fuertes mecanismos de comunicación, para que todo el talento humano de la organización pueda tener claridad de los procesos de cambio.
- Generar un ambiente en el que todos los colaboradores de la organización educativa sientan que ejercen influencia real en las transformaciones de la misma y lo asuman con entereza y responsabilidad.

7. Aquí es preciso aclarar, que el ejercicio del poder puede ser utilizado adecuadamente para la orientación y guía de un equipo de trabajo, lo que en la realidad muchas veces no se da.

- Desarrollar la habilidad para que a partir de sus conocimientos dados por la academia y la experiencia pueda lograr que su talento humano desarrolle comportamientos que le interesen a él y a la organización y con los cuales se espera alcanzar los objetivos y metas propuestas.

A manera de reflexión final

Las organizaciones educativas, por toda la connotación que actualmente existe en torno a su articulación con un mundo globalizado, marcado por el desarrollo y evolución del conocimiento y con ello las transformaciones propias del ejercicio administrativo que busca no aislarse de estos cambios, han llevado a que se dé una mirada a quienes hacen vida las mismas, los directivos docentes, individuos con identidades propias, marcadas por el ejercicio del liderazgo, capaces de alcanzar la unión de todos sus colaboradores para conseguir esta anhelada transformación y con ello sobrevivir a este mundo globalizado y continuar siendo competitivos con su entorno.

Es en el actuar humano, marcado por su capacidad de generar transformación, donde está el éxito de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Foucault, M. (1979). *Microfísica del Poder*. Madrid: Ediciones de la Piqueta
- García Vargas, O. (2010). *En búsqueda de la identidad del individuo. La perspectiva ontogenética*. En: modulo la Gerencia de lo humano en el sector de los servicios. Cali, Colombia: MADSE, Universidad de San Buenaventura.
- García Vargas, O. (2007). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. En: Pensamiento y Gestión, No. 22. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.
- Ordoñez Mejía, A. Calvache Salazar O. (2009). *El manejo del poder y su impacto en la calidad educativa del Colegio del Sagrado Corazón de Jesús Valle del Lili*. Trabajo presentado en el modulo Cultural Organizacional, Cali, Colombia: Maestría en Alta Dirección de Servicios Educativos. Universidad de San Buenaventura.
- Quirant Espinosa, A. Ortega Giménez, A. (2006). *El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio*. En: Revista de Empresa No. 18 – Octubre – Diciembre
- Weber, M. (1969). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica

EL TURISMO DESDE UNA PERSPECTIVA HOLÍSTICA

Inés del Pilar Ordóñez López⁸

"Si no se encuentra la posibilidad de dar al turismo el valor humano, social, cultural con el cual empieza a desarrollarse, mejor será quedarse en casa, buscar un lugar verde con agua, no muy lejos, y leer un libro en la sombra" (Petra, 1993)

Resumen

La industria del turismo siempre palpitante en el mundo de hoy, nos lleva a reflexionar en su quehacer diario, en sus modelos geográficos, en sus tipos, en el sentir de la gente, y darle una mirada holística a toda esa fuente de ingresos económicos y satisfacciones personales, que permite al participante construir su propio discurso lúdico, visual, estético y comunicativo con respecto a sus experiencias de viajes, sin descuidar el placer que produce un destino turístico determinado.

Palabras claves: Turismo, urbano, rural

Recorriendo un camino

Viajes, caminatas, senderos ecológicos, parques, etc., son sinónimo de turismo en el lenguaje coloquial del mundo de hoy, pero el turismo va mucho más allá de lo simple, es una interrelación entre empresa, disciplinas, comunidad, servicio, entornos: natural, social, cultural, económico, tecnológico y político.

Epistemológicamente hablando turismo viene del latín tour y turn, tornus (torno), tornare (girar); hace referencia a un viaje circular (De la Torre, 1980). Hay muchos autores que definen el concepto de turismo entre otros está el del mismo De la Torre que expresa: "turismo fenómeno social que consiste

en el desplazamiento voluntario y temporal de individuos o grupos de personas que por motivos de recreación, descanso, cultura o salud se trasladan de su lugar de residencia habitual a otro, en el cual no ejercen ninguna actividad lucrativa ni remunerada, generando múltiples interrelaciones de importancia social, económica y social.

La Organización Mundial de Turismo (OMT), define el turismo como un desplazamiento fuera del lugar de residencia habitual por un período mínimo de 24 horas y máximo de 180 días, motivado por razones de carácter no lucrativo. (Castellanos, 2010).

Partiendo de estas concepciones de turismo, se puede decir que el turismo es una actividad que se desarrolla de forma natural y voluntaria, para obtener unos beneficios personales como el descanso, la recreación, la cultura, permite el desarrollo de lo espiritual, lo social, lo ambiental, lo ecológico en una tempo-espacialidad determinada.

Al turismo lo han clasificado de múltiples maneras, ya que es muy complejo clasificarlo por un solo factor, dentro de estos elementos tenemos: por el fin del viaje, forma de viaje, por el medio de transporte, por la distancia, entre otras, una clasificación muy particular la hace Peter Gray de la Universidad de Rutgers, quien lo divide en turismo sunlust, turismo wanderlust y turismo bandwagon.

8. Licenciada en Inglés – Francés, Universidad de Nariño. Especialista En Docencia Universitaria, Universidad de Nariño, Especialista En Administración Educativa, Universidad de Nariño

El turismo tomado como espacio temporalidad se puede desarrollar en lo urbano o lo rural; el turismo urbano se lo asocia con el turismo comercial, en donde el viajero o turista va de compras y/o negocios, hace un recorrido por los principales lugares de la localidad, ya sean de tipo arquitectónico, religioso, cultural, deportivo, científico, placer, comercial, o simplemente transita por las calles de la ciudad visitada.

En este orden de idea podemos tomar algunos teóricos que han desarrollado un "modelo geográfico" con respecto al turismo en sí, así se tiene al "modelo geográfico de Mariot" basado en el flujo turístico entre dos localidades y su patrón de viaje. El modelo de Campell, establece una región turística con sus servicios de circuitos. El modelo de Miossec, basado en los círculos concéntricos de que recuerdan el análisis de sitios recreativos de Marion Clawson establece la influencia de los sitios generadores, con su población o masa de habitantes, con un conjunto de centros turísticos jerarquizados, y a diferentes distancias unos de otros. El modelo de Pearce, el cual define los flujos turísticos desde las principales zonas urbanas, clasifica los viajes según sean de un día, una semana o el llamado viaje de vacaciones. El modelo Cooper, que considera la reducción de la incertidumbre del viajero cuando el turista explora el área recreativa en forma sistemática, llegando primero a los sitios que le producen más gratificaciones. El modelo de Britton, que establece un centro y una periferia turística, vale decir, una relación entre las zonas subdesarrolladas turísticamente y receptoras, con las zonas desarrolladas o emisoras de viajeros" (Castellanos, 2010. 72 p.)

Lo anterior nos lleva a pensar que el turismo es mucho más que la mera distracción por placer o negocios, se ha convertido en toda una industria generadora de una economía sólida y avante, pero también constructora del propio discurso lúdico, visual, estético y comunicacional que el interlocutor, o sea el turista, desarrolla a medida que incrementa su número de viajes o salidas. Actualmente, el turismo es visto desde otras ópticas, otras experiencias, en donde la iconografía, el paisaje juegan un papel decisivo a la hora de escoger un destino u otro, es entonces, el turista quien desarrolla una relación dinámica entre el espacio y gusto, que se ve reflejada

en un mayor placer recreativo con el menor esfuerzo y tiempo posible.

Dentro de este contexto, el turismo rural, turismo ambiental, ecológico o ecoturismo, juegan un papel importante, ya que la naturaleza, en cualquiera de sus manifestaciones, es uno de los destinos que tiene mayor proyección, por la variedad de actividades a realizar entre ellas encontramos: recorridos ecológicos, navegar en ríos, escalar montañas, conocimiento de la flora, la fauna o la minería de un lugar determinado. Es así como en una proyección realizada por la Organización Mundial de Turismo (2012), para el año 2030 presenta las siguientes tendencias de destinos turísticos a nivel mundial:

África: en un promedio entre 1.200 y 1.400 millones de turistas

Oriente Medio: 1.200 millones de turistas

Américas: en un promedio entre 1.000 y 1.200 millones de turistas

Asía y Pacífico: en un promedio 900 y 1.000 millones de turistas

Europa: en un promedio entre 800 y 900 millones de turistas

Esto nos lleva a reflexionar que al ser África el continente con mayor afluencia de turistas en el futuro, los destinos turísticos exóticos ya sea por su flora, fauna, están tomando fuerza en esta pujante industria.

Particularmente en nuestro país, Colombia, el turismo rural o ecoturismo (Boullon, 2008) se ha ido desarrollado de manera vertiginosa, la cultura del café, ha prosperado todo un renglón importante en el sector turístico, destacando al Parque Nacional del Café, en el departamento del Quindío, municipio de Montenegro, como uno de los mayores atractivos turísticos del país, por supuesto sin desconocer que en cada departamento existe una variedad de lugares para visitar y conocer, en este tipo de turismo.

Concluyendo, se puede decir, que hablar de turismo va mucho más allá del viaje, la distracción, el paseo, el tema es tan amplio que se puede ahondar en su historia, conceptualización, economía, planeación, los aspectos sociales, administrativos o físicoambientales

del mismo, lo importante es saber que todos estos aspectos están estrechamente relacionados no son excluyentes unos de otros, por lo tanto todos indispensables y estudiables.

Apreciado lector, este mundo fascinante del turismo te espera en algún lugar oculto de la Mancha...

Referencias bibliográficas

- Boullon, R. C. (2008). *Turismo rural: un enfoque global*. Ciudad de México, México: Editorial Trillas. 213 p.
- Castellanos Hernández, E. (2010). *Turismo y recreación: bases teóricas, conceptuales y operativas*. Ciudad de México, México: Editorial Trillas, 140 p.
- Clawson, M. (1959). *Methods of measuring the demand for and value of autodoor recreation*, Washington, Estados Unidos: en Resources for the Future.
- De la Torre Padilla, O. (1980). *El turismo fenómeno social*, Ciudad de México, México: FCE.
- Macintosh, R. et al. (1963) Turismo Planeación. Administración y prospectiva. México: Limusa, 1963.
- Organización Mundial del Turismo. (2012). *Panorama OMT del turismo internacional. Edición 2012*. Recuperado: 10/15/2013. De: http://dtx tq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights12_sp_hr.pdf
- Petra, N. (1993). *Las agencias de viaje y de turismo*. Ciudad de México, México: Editorial Diana.

REFLEXIÓN SOBRE LA EDUCACIÓN

Lucy López Insuasty ⁹

Resumen

El presente texto hace una reflexión sobre el papel del maestro en la contemporaneidad, invitándole a que salga del tradicionalismo histórico, lineal y determinista, ubicándolo en un nuevo paradigma, marcado por el movimiento permanente, el desarrollo y la globalización.

Palabras claves: Pedagogía, modelo conductista

A manera de introducción

El ejercicio laboral que desempeña el docente se encuentra enmarcado más en el ámbito administrativo que en el pedagógico, donde prima un interés de orden cualitativo, reflejado en el ascenso en su grado de escalafón o en el dinero que percibe por esta labor. Sin embargo, detrás de esta formalidad se generan o se construyen espacios donde la reflexión acerca del desarrollo del conocimiento, de su aplicación y de su refutación trasciende las fronteras de los condicionamientos socio- económicos, los cuales marcan el camino que deben seguir los modelos educativos en un país. Es decir, en el contexto regional, político, económico, no solo del país, sino de las políticas mundiales (comunidades y organizaciones como el Banco Mundial, ONU), deciden si es más efectivo una educación técnica que una educación más reflexiva. (Llinas, 1995).

De esta manera se podría aceptar que la pedagogía es un arte y no una ciencia. Así entonces se pensaría que el saber pedagógico es un saber heredado, memorístico y tradicional, donde la repetición con

autoridad serían los elementos de trabajo del docente, es decir, la pedagogía como técnica y como mecánica.

Con estos modelos el ejercicio de la actividad docente pierde el rumbo sobre todo en la ausencia de la pregunta que debe hacerse al final de una cátedra ¿Cuál fue el nivel de comprensión del estudiante? Como no hay pregunta tampoco hay respuesta, por ello la relación establecida en el espacio del saber, entre el que sabe y el que no sabe. Solo en otros espacios, los niveles de comunicación permiten acceder a la apropiación del conocimiento a través de otras formas de transmitir y apropiarse del saber.

Así los lugares establecidos formalmente para el acceso al conocimiento han perdido esa fuerza, y por ende la de sus protagonistas. De esta manera, demostramos la complejidad de la educación colombiana, donde en un espacio como el aula de clase convergen los más disímiles modelos de enseñanza aprendizaje, que van desde lo tradicional hasta lo postmoderno, se podría aceptar que es válido en la medida en que lo diverso conlleva a lo multidisciplinario, que enriquece el saber. Pero, ¿donde está, si es oportuno preguntar aún, por la identidad de la educación colombiana?

Un nuevo paradigma en la educación

La educación para que sea piedra angular del desarrollo debe ser conceptualizada desde un nuevo paradigma. La educación tradicional ha correspondido al paradigma de la fragmentación, la yuxtaposición, la

9. Licenciada en Ciencias Sociales de la Universidad de Nariño, Magister en Historia de la Universidad Externado de Colombia. Actualmente es la Directora Administrativa de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA extensión Cali.

universalidad, de la visión lineal, superficial, mecánica y fáctica. Se necesita entonces de una nueva educación construida sobre un nuevo paradigma: el paradigma de la integración y la integralidad, de la multicausalidad¹⁰, de la diversidad y multiplicidad dentro de la unidad y la totalidad, es decir, mantener la integración del ser humano, la integración de la naturaleza, la integración del universo y, por lo tanto, la nueva educación debe mantener la integración del saber. Una educación cuyos protagonistas principales, sean los propios sujetos, “objetos” del proceso, o sea, los estudiantes; una educación que integre a docentes y estudiantes en un solo equipo que una sus energías y capacidades para generar procesos de aprendizaje cooperativo, procesos en los que el maestro asume la función de gestor o gestor y los estudiantes participan porque son constructores y creadores.

Una educación en la que aprender es crecer en autonomía (Morales, 2000). En este sentido aceptar que el siglo XXI es la puerta de entrada al progreso no es suficiente para colocar automáticamente a nuestro país en la “sociedad del conocimiento”, es necesario preparar el camino, a partir de nuestras condiciones actuales y un primer paso es la transformación del docente, ya que encontramos el modelo conductista, tradicional con alto sentido de flexibilidad que raya con lo mediocre como modelo preferencial entre los docentes. Así se puede decir, que si bien los docentes por sus estudios y lecturas tienen una gran identificación con el modelo constructivista no necesariamente aplican estos modelos en clase, ya que su formación pertenece al modelo tradicional conductista. Sin embargo, siente vergüenza aceptar que son conductistas porque eso les representa atraso y pérdida de empleo.

Ahora bien, si partimos que lo anterior es en cierta medida verdadero, la educación colombiana representada en los nuevos docentes está sufriendo de acartonamientos y formalizaciones postizas, que

en nada benefician la dinámica de la educación, la cual debe ir encaminada a solucionar problemas inmediatos de la comunidad.

Pensar en cambios a propósito de las formas de incidencia de las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes es enmarcarlo dentro de un problema macro que convergen situaciones de tipo económico, social, político y cultural. Es decir, que no es gratuito y nada espontáneo que la educación colombiana este atravesando por problemas estructurales que no permiten su consolidación. Esta situación obedece a circunstancias ya establecidas de organizaciones mundiales. Además son muchos los cambios para asimilar en poco tiempo, y con el agravante de la resistencia al cambio generada por casi cien años de pedagogía conductista. Por eso con sobrada razón, podría decirse que estamos ante una educación que forma gente para una sociedad que ya no existe y que no ha empezado a pensar cómo debe transformarse para el futuro (Parra Sandoval, 1992). Y se está ante el gran reto de la “reeducación”¹¹ de los maestros y estudiantes.

La educación actual a través del currículo busca aprendizajes, desarrollo de habilidades, solución de problemas, aprender a aprender, aprender a ser, desarrollar la inteligencia, el “enseñar” a ser inteligente. Quedándose la propuesta conductista aunque importante en el devenir del presente siglo corta frente a propuestas que parten del sujeto de aprendizaje y de su relación con los mediadores culturales.

Esto implica la construcción de nuevos maestros con epistemas¹², desde los ángulos descritos anteriormente, que conlleven un nuevo mensaje a las generaciones venideras, teniendo en cuenta la concepción de educación que se define como la acción de las generaciones adultas sobre las generaciones jóvenes. Así para los maestros se considera necesaria la epistemología que entre, que se posea del

10. Se entiende por multicausalidad, la estructura metodológica que busca dar respuesta a un problema a partir de la identificación de un conjunto de causas posibles que lo generen.

11. En este texto, el término reeducación lo asimilaremos al conjunto de técnicas que hacen que un individuo que ha visto disminuida su capacidad intelectual, vuelva a desarrollarla con normalidad.

12. Cuyo significado se asocia al conocimiento que subyace en los maestros que se están formando.

espíritu educador contemporáneo, un educador que se libere de los textos, de los editoriales, un educador que comprenda los cambios de la concepción de Heráclito, de Éfeso "todo cambia, todo se transforma". Un educador que investigue, un educador que mire el futuro, un educador que utilice la mayéutica socrática, que interrogue y se interrogue, que pregunte, que compare, que jalone. Un educador que interprete y lea los cambios continuos de la humanidad y por ende de la educación.

La pedagogía del nuevo maestro exige al nuevo pedagogo tener visiones o puntos de vista, desde lo psicológico, lo sociológico, lo antropológico, lo filosófico, lo epistemológico y lo pedagógico para comprender al nuevo sujeto de aprendizaje y lo valore desde el texto y el contexto.

Hoy por hoy se habla de la educación permanente. Las profesiones atraviesan una crisis que no es solamente de índole económica, sino que la propuesta profesional de los centros educativos desde la primaria hasta la universidad, se ha quedado corta ante la avalancha de nuevas concepciones del mundo sobre todo en el campo tecnológico, científico, humanístico, ecológico. Con sus antagonicos: la guerra, la violencia, la pérdida de valores, la soledad con todas sus connotaciones, el consumismo, etc.

A manera de conclusión

Las investigaciones nos ayudaran a crear nuevos modelos pedagógicos para satisfacer las necesidades de enseñanza aprendizaje en el aula de clase y fuera de ella.

La situación actual frente a la formación pedagógica de los docentes de las universidades es una combinación, que se manifiesta cuando los docentes trabajan en varias instituciones en las cuales deben desarrollar diferentes modelos para enseñar y para mantener su posición laboral.

Bibliografía

- De Zubiria, J. (1999). *Tratado de Pedagogía Conceptual. Los modelos pedagógicos*. Santa fe de Bogotá, Colombia: Fundación Alberto Merani.
- Llinas, R. (1995). *Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia en el siglo XX. En Colombia al filo de la oportunidad. Documento de los sabios*. Santa fe de Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional
- Morales Gómez, G. (2000). *El Giro Cualitativo de la Educación*. (Sexta edición). Santiago de Cal, Colombia: XYZ impresores
- Parra Sandoval, R. (1992). *La calidad de la Educación: Universidad y Cultura Popular. En: Colombia*. (Tercera edición). Bogotá, Colombia: Tercer Mundo Editores, 332 p.

LA EVOLUCIÓN DEL HOMBRE EN EL MUNDO DE LAS FINANZAS HA AFECTADO LAS ECONOMÍAS DEL MUNDO

Sandra Milena Gómez Muñoz ¹³

Resumen

La obtención de un beneficio económico, ha sido de gran importancia para el hombre, desde el primer momento en que se utilizó el dinero como medida de valor e instrumento de cambio de cualquier transacción, para garantizar su subsistencia y mejorar la calidad de vida.

Y es aquí cuando la actividad financiera empieza a cobrar un papel importante en la sociedad y en el mundo.

Por lo cual el mundo financiero hoy en día se ha tornado tan complejo; que es manejado por expertos en el tema, con necesidad permanente de información local, nacional e internacional, debido a que la globalización ha logrado involucrar las diversas economías del mundo y así mismo ha logrado impactar directa o indirectamente en diferentes países.

Palabras claves: Finanzas, Globalización

Una nueva sociedad un nuevo hombre

El hombre es un ser que ha ido evolucionando en diferentes aspectos y desde el punto de vista material, la necesidad de tener más o tener lo mejor, ha sido motivo por el cual cambiaríamos muchas cosas. Las necesidades ya no son fisiológicas o básicas, sino que van mucho más allá.

En la actualidad vivimos en un mundo cambiante, nos enfrentamos a nuevos métodos, nuevos

procesos productivos y económicos, nuevas formas de administrar y hasta nuevas formas de vivir. Las ciencias se van especializando y van descubriendo nuevas herramientas para enfrentar a la competencia en muchos ámbitos, como en el intercambio de bienes y servicios, el flujo de dinero y capital, los procesos de producción que son interactivos y dependientes a las necesidades de la sociedad.

Y es aquí donde empezamos a hablar de “La Globalización”. Un proceso principalmente económico que pretende constantemente la integración de las economías de todos los países del mundo en un solo mercado, facilitando la colocación de productos, bienes o servicios sin restricción de acceso a diversos mercados, sin tener que pagar altas cargas arancelarias y competir en “igualdad de condiciones”, todos contra todos.

Este fenómeno avanza rápidamente, con el soporte de los tratados de libre comercio entre los países o con la integración de naciones en bloques para hacer economías más fuertes. Pues al estar todos en un solo mercado, indiscutiblemente cualquier alteración de un mercado grande, pondrá en un desequilibrio significativo al mercado pequeño.

Dado lo anterior, es que se analizan constantemente los siguientes factores:

- Los riesgos políticos y cambiarios.
- Las imperfecciones de los mercados.
- La expansión del conjunto de oportunidades.

Así los diversos eventos financieros internacionales que suceden en un determinado país, provocan un

13. Administradora de Empresas de la Universidad Libre seccional Cali, Especialista en Finanzas, Universidad Autónoma de Occidente, Secretaria General de la Corporación Regional de Educación Superior CRES.

impacto local, el cual puede ser indirecto o directo en las economías del resto del mundo, esto debido a la creciente integración mundial de las distintas economías nacionales en una única economía de mercado mundial.

Lo que pasa en el mundo

Un claro ejemplo de esto es la crisis económica mundial que inicio en el año 2008 y que dio inicio en los Estados Unidos de América, debido a los impactos que ha tenido en el sector inmobiliario y de la construcción, lo cual ha afectado, las finanzas públicas activando una recesión económica, lo cual origina que los gobiernos a nivel mundial tomen medias para que esta crisis no los afecte o lo haga lo menos posible.

El origen de esta crisis se produjo cuando los bancos norteamericanos, empezaron a otorgar financiamientos para compra de vivienda, a personas que no contaban con un perfil adecuado para calificar como sujetos de crédito, por tanto fueron créditos otorgados con un perfil de riesgo muy alto.

Algo que llamo la atención es que las condiciones para acceder a este tipo de crédito eran tan flexibles, que la gente no solo solicitaba crédito para comprar su vivienda, sino que también aprovechaban las condiciones del momento para comprar casas hasta para alquilar. Este tipo de créditos fue promovido por el exceso de recursos que tenían las entidades financieras, recursos que podían destinar a la colocación y por ende incrementar sus carteras crediticias.

La situación se agravó cuando las tasas de interés comenzaron a incrementarse y aquellas personas de alto riesgo que habían solicitado créditos, no pudieron honrar sus deudas antes sus acreedores y por tanto, perdieron sus viviendas. Por este motivo, los bancos comenzaron a enfrentar grandes dificultades para recuperar las sumas adeudadas, mediante la venta de todas las viviendas que ahora tenían en su poder y que anteriormente estaban garantizando las obligaciones que sus deudores no habían podido pagar. Esta situación generó una contracción del crédito y por tanto, esto impedía que los bancos pudieran otorgar financiamientos a otros sectores.

Las limitaciones para obtener crédito, provocó una disminución en la producción y con ello un incremento del desempleo y por ende un cambio radical en los patrones de consumo de los estadounidenses.

Las consecuencias se comenzaron a sentir en todo el mundo. Nuestro país, siente el impacto en dos vías principalmente, la disminución de las exportaciones totales, las cuales tuvieron una caída del 17.3%, pues se han reducido las ventas de sectores industriales representativos como la fabricación de prendas de vestir, cuero y sus derivados, calzado, productos de plástico y muebles. Y por otro lado impacta en el menor flujo de inversión extranjera directa, la cual decreció en un 27% del 2008 al 2009, de acuerdo con el Departamento Nacional de Estadística (Dane).

Esta situación nunca se había dado a este nivel, pues si bien es cierto que en el pasado se han tenido otras crisis, es ahora que los países están más relacionados en donde la afectación se ha dado a mayor escala.

A manera de conclusión

Es por esto que las finanzas hacen parte de nuestro diario vivir y no solo es asunto de las empresas, o del gobierno, sino del hombre quien es el que se prepara y las maneja. Razón por la cual el hombre debe prepararse en esta época, en la cual el capital es costoso y la incertidumbre económica se torna impredecible, por la afectación de las diferentes economías del mundo.

Bibliografía

- López Lubián, F. J. y García Estévez, P. (2005). *Finanzas en el mundo corporativo: Un enfoque práctico*. Madrid, España: Editorial MacGraw-Hill / Interamericana de España S.A. 384 p.
- Lowenstein, R. (2010). *El fin de Wall Street*. New York, Estados Unidos: Penguin Books. 368 p.
- Wikipedia. (2013). *Crisis económica 2008 – 2013*. Recuperado el 17/05/2013 de: http://es.wikipedia.org/wiki/Crisis_econ%C3%B3mica_de_2008-2013
- Eumed.net. (2013). *EMVI Enciclopedia Multimedia Virtual en Internet de Economía*. Recuperado el 17/05/2013 de: <http://www.eumed.net/cursecon/dic/dic-cs.htm>

IMPACTO DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN Y BALANCE SCORECARD EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Carlos Humberto Valencia¹⁴

Resumen

Uno de los aspectos importantes en la planificación y desarrollo de las instituciones de educación superior, es el seguimiento y control a todos sus procesos, en el propósito de alcanzar los objetivos propuestos. En este sentido, el artículo plantea la importancia que tiene la utilización del Balanced Scorecard, como un dispositivo gerencial que permita realizar el control respectivo en las IES.

Palabras claves: control, indicadores de gestión, balanced scorecard

A manera de introducción

Las instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, aspiran a tener un mayor control sobre los objetivos que se trazan, es por eso que pretenden implementar diversos instrumentos de seguimiento y control, todo ello con el objetivo de mejorar sus capacidades y resultados para cumplir satisfactoriamente con su misión y proyectos institucionales.

Estos instrumentos son los indicadores de gestión, considerados en la contemporaneidad, como de alta relevancia en el sector empresarial y materia de análisis en la educación superior, por cuanto en muchas ocasiones nos negamos a ver este tipo de instituciones educativas como verdaderas empresa de servicios y desarrollo de conocimientos.

Como toda empresa debe ser rentable para sus socios, para cumplir con este propósito debe de aportar a la eficiencia en el desempeño en cada una de las áreas funcionales del proceso.

Cuadro de mando integral

Dentro del manejo de los indicadores que nos permitan hacer ese seguimiento y control, se adopta la metodología del Balance Scorecard (BSC)¹ aplicada a la educación superior, la cual permite establecer variables cuantitativas, cualitativas y estándares óptimos de desempeño, generando una evaluación heterogénea y poder así establecer unos indicadores pertinentes.

El establecer en las instituciones de educación superior los indicadores de gestión y el BSC, permitirán autoevaluarse mediante el procesamiento de la información casi en forma inmediata y poder hacer realizar análisis que permitan tomar correctivos durante el proceso e identificar los puntos críticos que no son homogéneos para todas las Instituciones de Educación Superior.

De esta forma podremos hacer seguimiento a los modelos de educación, al sistema colombiano de educación superior y lo más importante con el control en la calidad de la educación superior.

Este seguimiento tendrá éxito si se toman los indicadores como instrumentos de control de calidad y se tiene una buena conceptualización del BSC,

14. Ingeniero Industrial de la Universidad Autónoma de Occidente, Director Administrativo del CAT Palmira de la Corporación Universitaria Remington.

15. Denominado también Cuadro de mando Integral, siendo un sistema de administración o sistema administrativo (*management system*), que va más allá de la perspectiva financiera con la que los gerentes acostumbran evaluar la marcha de una empresa.

como metodología de mejora de las instituciones de educación superior.

Los indicadores son básicamente instrumentos de control, partiendo de su concepto básico, el cual, según Jennifer Vásquez y Martha Carriño, "se entiende como el análisis que se realiza tanto de los resultados de la gestión al interior de la entidad y de acuerdo con los procesos identificados, como de los resultados relacionados con la parte externa y de acuerdo con los objetivos y metas trazados en cumplimiento de la misión, y la forma como, a partir de esos resultados, se toman los correctivos a que haya lugar. Se trata de darle un enfoque más proactivo y de apoyo a la función de control, de tal manera que se convierta en una herramienta efectiva para la gerencia". (2010:3).

Ahora que las instituciones tienen definidos sus procesos, establecen sus objetivos y metas; los indicadores de gestión permiten que el control interno como el control de gestión converja en un solo sistema el cual permitirá monitorear y evaluar los resultados, esto permite concentrar el esfuerzo gerencial en procesos primordiales y en variables fundamentales sin perder la razón de ser de las instituciones educativas el cual es su desempeño integral.

Las IES, pretenden orientarse hacia el mejoramiento continuo es por eso que la alta gerencia debe tener control absoluto sobre la utilización de los recursos financieros, resultados con los docentes, procesos de investigación, la comunidad estudiantil y egresados.

A manera de conclusión

En conclusión los indicadores son herramientas que nos sirven como:

Medios para llevar a cabo el control de la gestión.

Instrumento de diagnóstico

Útiles para analizar rendimientos

Guía y apoyo para el control

Un factor positivo tanto para la organización como para las personas

Ayuda para lograr los fines

Instrumentos para la administración

Información y dan valor agregado.

Deben ser construidos o diseñados con la participación de los responsables de los procesos, sus ejecutores permitiendo que los colaboradores tomen liderazgo en los procesos de evaluación, orientación y entendimiento del indicador.

Se ha llegado a la conclusión por muchos gobiernos que los métodos tradicionales de control en el proceso de la educación superior no son los adecuados ya que nos estamos moviendo bajo los parámetros de competitividad y en muchas ocasiones el modelo actual no la estimula.

Dentro del proceso de planeación estratégica no se busca solamente dejar plasmado el plan, sino ejecutarlo y evaluarlo, de lo contrario, pierde credibilidad y no es viable administrarlo.

Para tal fin, los indicadores deben ser pocos, pero relevantes, deben poderse medir y tener validez, es decir, reflejar resultados fiables. Igualmente deben ser explícitos, ser capaces de medir claramente las variables con respecto a las cuales se efectuará el análisis. Pueden ser cualitativos o cuantitativos, estáticos (cuando describen un momento en el tiempo), ó dinámicos (cuando miden comportamientos y tendencias a lo largo de un período de tiempo).

Bibliografía

Kaplan, R. y Norton, D. (1996). *Cuadro de mando integral*. New York, Estados Unidos: Harvard Business School Press. 322 p.

Vásquez Aguilar, J. y Carrillo Landazabal, M. S. (2010). *La Importancia de Construir Indicadores de Gestión en las Instituciones de Educación Superior Apoyándose en Balanced Scorecard*. Arequipa, Peru: Eighth LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI'2010). Recuperado el 22/05/2013 de: www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/Papers/Papers_doc/p110.doc. 8p.

LA GESTIÓN UNIVERSITARIA - UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ¹⁶

Octavio Augusto Calvache Salazar ¹⁷

Resumen

El presente artículo pretende analizar el papel protagónico que asume la mujer en el proceso de la gestión universitaria, aspecto que desde los inicios de la universidad ha sido asumido plenamente por el varón. Una reflexión que busca asociar la problemática de género y la epistemología.

Palabras claves: gestión, género, epistemología

A manera de introducción

En un texto escrito para la presente edición y que corresponde al trabajo académico que he venido desarrollando en los últimos años, hice una aproximación a una temática que siempre me ha llamado la atención, el problema de la gestión de las instituciones universitarias asociado al proceso de la formación integral.

Desde esta perspectiva, en este artículo busco, desde el ámbito de lo trabajado sobre "género y epistemología", hacer una aproximación a la gestión universitaria y cómo desde esa perspectiva se vislumbran una serie de elementos propios de la dinámica patriarcal que vale la pena analizar.

El problema de género en la gestión de las Instituciones de Educación Superior

Desde los inicios de la Universidad, en la edad media, caracterizada por una dominancia religiosa cristiana, el papa León III corona en Roma a un monarca poderoso, Carlo Magno (742-814) como Emperador de los romanos. Carlomagno devoto cristiano y de la vida monástica; estimuló la alfabetización y el conocimiento, el uso del latín como lengua de la cultura y promovió, en los monasterios, la copia manuscrita y ornamentada de libros, surgiendo así las escuelas catedralicias carolingias, germen de la universidad europea donde se impartía la formación clerical. Para esa época, sólo los monjes escribas, los priores monacales y los señores feudales podían leer y coleccionar los libros que contenían la sabiduría acumulada por griegos, alejandrinos y romanos a través de los siglos pasados y con el cual, asumían la autoridad para ejercer dominancia sobre los otros, sea en el servicio al estado o al servicio del papado. De éste régimen patriarcal, surge, además de las universidades, el direccionamiento de las mismas por sacerdotes, clérigos o los grandes

16. Este texto forma parte de la reflexión académica realizada en el Modulo de Género y Epistemología en el marco de la formación doctoral en Educación en la Universidad de la Salle - Costa Rica, 2013.

17. Candidato a Doctor en Educación de la Universidad de la Salle de San José - Costa Rica; Magister en Alta Dirección de Servicios Educativos, de la Universidad de San Buenaventura de Cali; Especialista en Investigación Educativa en Contextos de Docencia Universitaria, de la Universidad de San Buenaventura de Cali. Especialista en Gerencia de Proyectos, de la Universidad de Nariño. Asesor pedagógico de la Corporación Regional de Educación Superior - CRES

señores feudales quienes, como género perteneciente a las clases dominantes, son educados para mandar, son quienes tienen iniciativa y creatividad, y aparece ahí el papel de la mujer como sujetos de la base, seres pasivos y obedientes (Boff y Muraro. (2004). Ello se ha perpetuado hasta nuestros días.

Desde este comienzo, el desarrollo de la gestión de la universidad se vivió en el marco del androcentrismo centrado en el varón porque sitúa al hombre en el centro del universo y considera a todas las demás cosas a su servicio. Este patriarcalismo exacerbado lleva a la subordinación de la mujer, a cosificarla como un bien, hacerla objeto de su deseo y excluirla de la visibilidad social.

Pero esta realidad ha venido sufriendo transformaciones, como quiera que en la postmodernidad aparecen los denominados movimientos feministas, que de alguna manera ocasionan una nueva mirada a ese sujeto subyugado y que se ha visto, como un ser con su propia identidad e independencia capaz de vivir en libertad y en reciprocidad con el otro.

Ya entonces comenzamos a vivir un momento histórico importante que muy bien lo reseña Maturana en el prólogo del libro *El Cáliz y la Espada* cuando afirma que se hace necesario la "recuperación de algunas dimensiones de las relaciones humanas distorsionadas o negadas en el patriarcado, que tienen que ver con el respeto al otro, y que, ahora sabemos formaron parte del vivir cotidiano de la humanidad" (2000).

Lo anteriormente anotado, se ve reflejado por ejemplo en la vinculación de la mujer no solamente en el proceso formativo en la educación superior, sino también en el direccionamiento de las IES.

Para el caso colombiano, según los registros del Ministerio de Educación Nacional, la matrícula académica en la educación superior para el segundo semestre de 2011 fue de 708.927 varones matriculados que equivale al 47,5% y 783.558 mujeres que equivale

al 52.5%, para un total de 1.492.485 estudiantes matriculados.¹⁸ Si comparamos estas cifras con las obtenidas en el año de 1983 por ejemplo donde el 46.6 % de la matrícula de la educación superior colombiana es femenina (Sandoval y Jaramillo, 1985, 10 p.), observamos que desde la década de los ochenta y aún más hoy en día, la mujer ha asumido un protagonismo importante en la generación de mano de obra calificada profesionalmente.

Ahora bien, para el mercado laboral de los profesores en educación superior en Colombia, encontramos que a julio del año 2012 existen 24.303 docentes vinculados, de los cuales 12.158 (50,02%) son mujeres y 12.145 (49,98%) son hombres.

Para el caso del número de rectores que regentan las diversas instituciones de educación superior en Colombia¹⁹ encontramos las siguientes cifras:

De las 100 universidades que existen en el país, 13 de ellas son dirigidas por mujeres.

De las 118 Instituciones universitarias que existen en el país, 31 de ellas son dirigidas por mujeres

De las 51 instituciones tecnológicas que existen en el país, 16 son rectoras mujeres

De las 37 Instituciones técnicas profesionales que existen en el país, 6 son rectoras mujeres

Esto es, del total de instituciones de educación superior que existen en Colombia (306), 66 son dirigidas por mujeres lo que equivale al 21% de la población de rectores. Ahora bien, el liderazgo de la mujer en las instituciones de educación superior se ha dado predominantemente en las Instituciones de Educación Superior de carácter privado y es curioso que la cifra sea significativamente baja cuando en el país, la matrícula universitaria femenina superó a la masculina.

Pero la pregunta es: ¿qué se requiere para que la mujer lidere en mayor proporción el direccionamiento de la educación superior? La respuesta la abordaré más adelante.

18. Ministerio de Educación Superior de Colombia. Estadísticas de Matrícula en el Sistema Nacional de Información SNIES. Recuperado el 7 de marzo de 2013 de <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>

19. Es preciso reseñar que para el caso Colombiano y conforme a la ley 30 de 1992 por la cual se regula el servicio público de la educación superior en Colombia, se establecen cuatro tipos de instituciones universitarias: las universidades, las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, las instituciones tecnológicas y las instituciones técnicas profesionales.

El direccionamiento de las IES, un problema de poder

Partiendo de las lecturas abordadas, considero que la historia de la humanidad ha sido marcada por el patriarcado, tanto en todas las civilizaciones y culturas como en las organizaciones. Esto implicó que se haya generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre la otra en razón a su sexo, lo cual también constituyó una nueva concepción de las personas y de su función en la sociedad en función de su género. Esto es, la aparición de una división del trabajo, una separación de los espacios, unas determinadas expectativas sobre habilidades, capacidades, destrezas asumidas por unos y otros dependiendo del género al que se pertenece. En este orden de ideas, la dirección de las instituciones de educación superior, tal y como lo vimos en el punto anterior no ha sido la excepción.

Ha sido el varón por su condición de género quien ha liderado bajo la perspectiva del poder que se le otorga para que coordine los diversos componentes de este tipo de organizaciones. Mi supuesto parte del protagonismo que el varón ha visibilizado en la historia el que ha ocasionado tal decisión, como quiera que “el patriarcalismo usurpo el principio masculino solo para el hombre haciendo que este se considere el único poseedor de racionalidad, de mando y de construcción de la sociedad, relegando a la mujer a lo privado y a las tareas de dependencia, considerándola frecuentemente como un apéndice objeto de adorno y o satisfacción, (Boff y Muraro, 2004, 60 p). Salvo algunos casos excepcionales, sobre todo en las instituciones cuyos regentes son las comunidades religiosas casos en los cuales son las mujeres religiosas ellas, quienes asumen el liderazgo. Sería importante analizar casuísticamente el comportamiento de estas organizaciones lideradas por las religiosas frente a los desarrollos administrativos y organizacionales de las otras instituciones.

Ahora bien, estos dispositivos de poder entregados a rectores varones para el manejo de las instituciones a través del tiempo ha llevado a perpetuar una imagen de la mujer como aquella que sigue asumiendo roles establecidos que priorizan la responsabilidad de la

mujer en el ámbito doméstico frente al profesional, “una mujer se siente mas realizada cuidando niños que manejando tractores y los hombres se sienten más plenos construyendo casas que cuidando niños en una guardería infantil” (Boff y Muraro. 2004, 42 p.).

Personalmente considero que el acceso de la mujer a puestos de dirección de las instituciones de educación superior debe ser una de las condiciones esenciales de la práctica de la igualdad en el seno de este tipo de organizaciones, máxime cuando las mismas son las responsables de los procesos formativos de futuras generaciones. Si esto no es habitual en las organizaciones universitarias, el modelo de educación que se ofrece no estaría acorde con los planteamientos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, hecho que se visibiliza en la matrícula universitaria vista anteriormente.

La autoridad epistemológica en la gestión de las IES

En el espacio educativo la autoridad está por todos lados. Se busca, se rechaza, se teme y se desea, se añora y se combate, se afirma que falta y/o sobra, se denuncian sus excesos y su inacción. Se hacen esfuerzos por calibrar su forma, su justa medida, su dosis necesaria. Se juzgan comportamientos como autoritarios mientras otros se catalogan como blandos o libertinos. Se confunde autoridad con temor o respeto con miedo. Se pone al lado de la palabra autoridad la palabra crisis. Luego, la autoridad forma parte y encabeza la lista, conjuntamente con los valores de aquellas cosas siempre perdidas.

Pero, ¿será que en la dirección de las instituciones hablamos de este tipo de autoridad? En este sentido, debemos hablar de la autoridad epistemológica, esa autoridad que le inviste el saber de lo que hace, el conocimiento claro y concreto de lo que debe dirigir o administrar, no es ese saber ontológico propio de la practica, del quehacer cotidiano.

Y esa es la autoridad que debe ejercer el líder de una organización universitaria, sea hombre o mujer, un ser humano con una distinción, superioridad o particularidad en un campo del saber. Lastimosamente en la dirección de las IES a partir de ese saber

epistemológico ha sido asumida por los varones pues a mi criterio, se considera que "la ciencia ha difundido lo masculino con el ideal humano, cuando lo humano tiene también que incluir lo femenino. Pero la feminidad y la masculinidad no se combinan con tanta facilidad; un aspecto fundamental de la idea de masculinidad es su oposición a todo lo que la cultura defina como femenino y su control justificado de todo lo que se considere femenino" (Harding, 1996, 49 p.).

¿Está la mujer preparada para la gestión universitaria?

Por supuesto que la mujer tiene todas las condiciones para llegar a dirigir una institución de educación superior, tiene la fortaleza, el carácter y la disposición básica para la toma de decisiones que ello requiere. Pero igual es importante poner sobre la mesa algunas consideraciones al respecto.

Considero que se requiere tener experiencia docente para aspirar a cualquier posición directiva y esta posibilidad está fuertemente ligada al mayor nivel de formación académica que se disponga, así como a la realización de investigaciones y publicaciones. Las limitaciones que pudiese haber para que la mujer alcance niveles doctorales y participe en equipos de investigación son a la vez limitaciones que inciden sobre su posible participación en cargos directivos en la IES. En Colombia son escasos aún los programas doctorales locales, forzando a viajar hacia otros países para realizar este tipo de estudios y es ahí donde la limitante dada por el patriarcalismo se le hace difícil hacerlo (por su condición de mujer, madre de familia y en muchos casos el de ser cabeza de hogar).

Por otro lado, para alcanzar cargos directivos en las instituciones universitarias, sobre todo las oficiales como en la que trabajo, se requiere participar en procesos democráticos. El participar en un proceso electoral le representa un reto significativo, por el desgaste de las campañas electorales, el tiempo para la asistencia a debates académicos, las reuniones que implica el proceso con los distintos estamentos universitarios. En este sentido siento que muchas

de mis compañeras de trabajo se descalifican, no por la falta de convicción de su capacidad para la dirección, sino por considerar el proceso para llegar hasta los cargos directivos demasiado largo, costoso, complicado y, de alguna manera también por la limitación que tiene en su condición de mujer, esposa y madre. En este sentido, la mujer debe perder el miedo a comprender, por miedo a excusar según Morín, (2006, 133 p.), "antes por el contrario el comprender favorece el juicio intelectual, complejiza nuestro juicio, es reconocer que pueden hacerlo y lo harán bien".

Otro aspecto fundamental es la oportunidad de participar en diversos cargos directivos intermedios, que otorgan una valiosa experiencia previa en la gestión universitaria, además de contar con asesores y compañeros de nivel que valoren su potencial de liderazgo y le guíen en ese trascender a posiciones directivas de mayor nivel. Se deben superar esas barreras invisibles, pero presentes en las dinámicas universitarias que inhiben el ascenso en la escalera del poder. Recordemos que cada ser humano, hombre y mujer, es entero en sí, posee todo en sí esta en proceso de autoconstrucción permanente.

A manera de conclusión

En el trasegar por las lecturas y en la reflexión sobre el problema del género y la epistemología en las instituciones de educación superior, particularmente en la dirección de las mismas, considero que unos de los presupuestos para alcanzar el éxito en posiciones de liderazgo, está ligado a la actitud que el líder, sea varón o mujer deba asumir, así como también la perseverancia en alcanzar unas metas claramente definidas en un plan de desarrollo estratégico que cada quien se proponga. Pero ciertamente, es indispensable trabajar en conjunto a partir de mecanismos de reciprocidad (no complementariedad) para romper los paradigmas que provocan la autolimitación de la mujer y que aún están presentes en las organizaciones universitarias.

BIBLIOGRAFÍA

- BOFF, L. y MURARO, R. M. (2004) *Femenino y Masculino. Una nueva conciencia para el encuentro de las diferencias*. Madrid, España: Ed. Trotta.
- BORRERO CABAL, A. (1988). *Primera Expansión del Movimiento Universitario Medieval. Las Profesiones Medievales*. Simposio Permanente sobre la Universidad. (Cuarto Seminario General). Bogotá, Colombia: Asociación Colombiana de Universidades - ASCUN
- COBO, R. (2011). *Hacia una nueva política sexual. Las mujeres ante la reacción patriarcal*. Madrid, España: Ediciones Catarata.
- EISLER, R. (2000). *El Cáliz y la Espada. Nuestra Historia, Nuestro Futuro*. (7ª. Edición). Santiago de Chile, Chile: Editorial Cuatro Vientos.
- HARDING, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. (5ª. Edición). Madrid, España: Ediciones Morata.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE COLOMBIA. Estadísticas de Matrícula en el Sistema Nacional de Información SNIES. Recuperado el 7 de marzo de 2013 del sitio web:
<http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>
- MORIN, E. (2006). *El método 6. Ética*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
- PARRA SANDOVAL, R. y JARAMILLO, B. (1985). *La Educación Superior en Colombia*. Caracas, Venezuela. CRESALC – UNESCO.

NORMAS PARA LA ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS

REVISTA CAMINO A LA CIENCIA

La revista institucional de la Corporación de la Corporación Regional de Educación Superior - CRES, es valorada por los miembros del comité editorial, quienes serán los responsables de la revisión de los artículos y su articulación a los criterios de calidad y pertinencia, tomando como referencia los criterios establecidos para el efecto por COLCIENCIAS.

A continuación se reseñan algunos aspectos a tener en cuenta para la publicación de artículos:

Todo artículo debe versar sobre aspectos temáticos inherentes al quehacer académico de Corporación de la Corporación Regional de Educación Superior - CRES.

Se debe enviar por correo electrónico a la Dirección Académica General el artículo respectivo en formato Word, indicando el nombre del (los) autor(es) y el título del trabajo. Se debe utilizar como fuente la letra Arial a un tamaño de 12 puntos, alineación justificada, márgenes: 3,0 cms., por cada lado; interlineado sencillo, sangría cero (o), páginas numeradas en forma consecutiva en el margen inferior central y con una extensión no menor a 5 páginas y no mayor de 12 páginas.

El artículo debe contener un breve resumen (abstract), escrito en un solo párrafo no mayor de 800 caracteres, incluyendo los espacios entre palabras. Igualmente se debe reseñar las palabras claves las cuales describen el contenido del documento.

Las notas de pie de página serán de carácter aclaratorio y no bibliográfico, se indicarán con números arábigos, y siempre deberán escribirse después del signo de puntuación, si lo hubiere.

Las referencias bibliográficas deben aparecer al final del párrafo citado, colocando entre paréntesis el apellido del autor y el año de publicación. Al final del artículo se debe colocar la referencia bibliográfica completa de todos los textos citados. Igualmente se debe anexar al final del artículo, en orden alfabético, la bibliografía utilizada, bajo los criterios de las normas APA.

Con referencia a la estructuración y redacción del trabajo, se pretende que el mismo esté escrito de forma clara y coherente. Para ello se debe confeccionar un esquema inicial que puede variarse en el curso de la redacción si así se cree conveniente.

En cualquier caso es aconsejable partir de una estructuración previa que incluya, al menos, los siguientes apartados:

Introducción, donde se indica brevemente el tema y la forma en que se va a abordar, dificultades, peculiaridades o cualquier otra advertencia preliminar, además de los objetivos del trabajo.

Cuerpo del trabajo, dividida en los apartados que se consideren oportunos y considerando elementos de Argumentación, basado en datos reales, deducciones, inducciones etc. y manifiesto a través de ejemplos, indicios, citas, opiniones...

Conclusión, que dará cuenta de la consecución o no de los distintos objetivos planteados por el autor para el trabajo y expresará brevemente el estado de la cuestión.

Bibliografía. Conforme a lo establecido por las normas APA.

Anexos, si el trabajo lo requiere.

Por último la redacción debe cuidar algunos aspectos, sobre todo evitando la reiteración, y promoviendo la claridad y corrección:

No reiterar, en cuanto que no se debe repetir lo ya indicado.

Claridad, siguiendo un cierto orden de exposición y utilizando el vocabulario apropiadamente.

Corrección, cuidando las concordancias, la adecuación de tiempos verbales, la ortografía, puntuación y acentuación.

Asimismo se debe procurar no repetir los mismos términos una y otra vez, ampliando el vocabulario o bien utilizando pequeñas perifrasis que eviten la monotonía expositiva y aporten variedad y fluidez a la redacción.

REVERSO DE PORTADA