

# AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF 2021

La investigación académica en el ámbito organizacional

Volumen 2021 / Nro. 1 / Primera Edición



**INSTITUTO SUPERIOR  
UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN**

ISBN: 978-9942-8755-2-5

COMPILADORES:

**Belinda Marta  
Lema Cachinell**

**Alejandro Nicolás  
Lema Cachinell**

**Emma Zulay  
Delgado Saeteros**

**Rafael Félix  
Bell Rodríguez**

# AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF 2021

La investigación académica en el ámbito organizacional



INSTITUTO SUPERIOR  
UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN



Guayaquil-Ecuador, 2021

# **AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF 2021**

**La investigación académica en el ámbito organizacional**



**INSTITUTO SUPERIOR  
UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN**

## **COMPILADORES:**

**Belinda Marta  
Lema Cachinell**

**Alejandro Nicolás  
Lema Cachinell**

**Enma Zulay  
Delgado Saeteros**

**Rafael Félix  
Bell Rodríguez**



## **Avances de investigación y vinculación UF 2021**

### **La investigación académica en el ámbito organizacional**

**ISBN: 978-9942-8755-2-5 (Electrónico)**

Volumen 2021 / Nro. 1. Primera Edición

Guayaquil, República del Ecuador; 2021

Sitio web de la publicación: [https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/issue/view/4](https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/issue/view/4)

DOI: <https://doi.org/10.47606/lib004>

#### **Compiladores:**

Belinda Marta Lema Cachinell

Alejandro Nicolas Lema Cachinell

Emma Zulay Delgado Saeteros

Rafael Félix Bell Rodríguez



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Ver: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

© Instituto Superior Universitario de Formación (UF)

Tungurahua 705 entre Velez y Luque; Guayaquil, República del Ecuador

Teléfonos: 04- 3 709910, Ext: 9130 – 9131 – 9132

e-mail: [admisiones.uf@formacion.edu.ec](mailto:admisiones.uf@formacion.edu.ec)

Sitio web: <https://formacion.edu.ec/uf/>

Comité de Arbitraje Externo



[www.acvenisproh.com](http://www.acvenisproh.com)

Coordinación Técnica editorial: Celia Cruz Betancourt Fajardo

Corrección de estilo: Ana Riera

Diseño de páginas interiores: Dustin Madison Herrera Calderón

Impresión digital y puesta en línea: Iván Jesús Ordaz Martínez

El texto original desarrollado para su aparición en esta publicación fue sometido a un proceso de revisión, mediante el sistema doble ciego, por pares externos de la Red de Grupos de Investigación Asociados -RedGIA-Ecuador- Nro. SENESCYT-2018-040/REG-RED-18-0075, de acuerdo con la normativa que rige el proceso de evaluación para producción de literatura científica en la mencionada entidad.

Esta es una publicación de acceso abierto, según criterios UNESCO, de acuerdo con lo expresado por Swan\* (2013) "Que la literatura revisada por pares sea accesible sin suscripción o barreras de precios" (p.36).

Todas las opiniones y/o reflexiones contenidas en este libro son de responsabilidad absoluta de los autores y no representan necesariamente el criterio editorial. Documento para consideración de la comunidad científica, abierto a revisiones futuras, argumentadas desde el discurso científico.

\*Swan, A. (2013) Directrices para políticas de desarrollo y promoción del acceso abierto. [Documento en línea] Serie UNESCO de Directrices Abiertas. UNESCO. p.36. Disponible: [http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy\\_guidelines\\_aa\\_sp\\_reduced.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy_guidelines_aa_sp_reduced.pdf)

## **Lista de Autores:**

### **Capítulo 1. La educación inclusiva: una visión desde el docente investigador**

Evelyn de la Llana Pérez


 <https://orcid.org/0000-0002-6152-7696>

Irma Orozco Fernández


 <https://orcid.org/0000-0001-6116-8761>

### **Capítulo 2. Seguridad y Prevención de Riesgos Empresariales. Fundamentos e Importancia**

Pavel Omar Defranc Balanzategui

 <https://orcid.org/0000-0003-4388-446X>

Rodrigo José Cortez Méndez


 <https://orcid.org/0000-0003-4061-8107>

Yoenia Portilla Castell

 <https://orcid.org/0000-0003-1409-774X>

### **Capítulo 3. El emprendedor: Una aproximación Teórica**


Rosa Amelia Moreira Ortega

 <https://orcid.org/0000-0001-5877-7523>

Christopher Andrés Carchipulla Alvarado


 <https://orcid.org/0000-0002-4387-0095>

Dennise Gabriela Díaz Saavedra


 <https://orcid.org/0000-0003-4502-5837>

### **Capítulo 4. Ciencias administrativas y el rol del docente investigador en educación superior**

Lesly Johanna Benítez Pincay

 <https://orcid.org/0000-0001-6206-1253>

Edith Vanessa Bonin Campos

 <https://orcid.org/0000-0003-2543-2064>

Lissette Juleysi Vacacela

 <https://orcid.org/0000-0002-0552-8483>

### **Capítulo 5. Plan operativo como herramienta para la gestión organizacional**

Daniel Austin Zaldivar Almarales

 <https://orcid.org/0000-0001-9892-5033>

Cesar Andrés Valenzuela Velasco


 <https://orcid.org/0000-0001-8568-4090>

Célida Sabina Gómez Sánchez


 <https://orcid.org/0000-0002-1319-4532>

### **Capítulo 6. La investigación y el diseño gráfico: Una convergencia productiva**


Lex Gregorio Campuzano Abad

 <https://orcid.org/0000-0002-7368-1957>

Dustin Madison Herrera Calderón

 <https://orcid.org/0000-0002-5059-3460>

Carlos Alfredo Ganchala Pizarro

 <https://orcid.org/0000-0002-5839-2698>

## ÍNDICE GENERAL

|   |          |
|---|----------|
| <b><u>PRESENTACIÓN</u></b> .....  | pp.<br>1 |
| <b><u>CAPÍTULO 1. LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: UNA VISIÓN DESDE EL DOCENTE INVESTIGADOR</u></b> .....                    | 3        |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 4        |
| 2. <i>Desarrollo: Aproximación a los cimientos de la Inclusión en el ámbito educativo..</i>                         | 5        |
| 2.1. <i>La educación inclusiva</i> .....  | 5        |
| 2.2. <i>Las Instituciones Educativas, desde la Inclusión</i> .....  | 7        |
| 2.3. <i>El docente investigador frente a la educación inclusiva</i> .....   | 8        |
| 3. <i>Reflexiones finales</i> .....   | 10       |
| <b><u>CAPÍTULO 2. SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES: FUNDAMENTOS E IMPORTANCIA</u></b> .....          | 12       |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 13       |
| 2. <i>Desarrollo: Conceptos básicos</i> .....   | 15       |
| 2.1. <i>Seguridad Laboral</i> .....   | 15       |
| 2.2. <i>Prevención de Riesgos laborales</i> .....   | 16       |
| 2.3. <i>Responsabilidad empresarial ante la seguridad y prevención social de sus trabajadores</i> .....             | 19       |
| 2.4. <i>Riesgos</i> .....   | 20       |
| 3. <i>Consideraciones de cierre</i> .....   | 21       |
| <b><u>CAPÍTULO 3 EL EMPRENDEDOR: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA</u></b> .....   | 22       |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 23       |
| 2. <i>Desarrollo</i> .....  | 24       |
| 2.1. <i>Algunas consideraciones sobre el Emprendimiento, antes de iniciarlo</i> .....                               | 24       |
| 2.2. <i>Emprendedor: El gran protagonista</i> .....   | 26       |
| 2.3. <i>Habilidades y competencias de emprendimientos</i> .....   | 27       |
| 3. <i>Reflexiones finales</i> .....   | 29       |
| <b><u>CAPÍTULO 4. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EL ROL DEL DOCENTE INVESTIGADOR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR</u></b> ..... | 30       |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 31       |
| 2. <i>Desarrollo</i> .....  | 34       |
| 2.1. <i>Ciencias administrativas</i> .....  | 34       |
| 2.2. <i>Docente investigador</i> .....  | 34       |
| 3. <i>Consideraciones de cierre</i> .....   | 36       |
| <b><u>CAPÍTULO 5. PLAN OPERATIVO COMO HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL</u></b> .....                      | 37       |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 38       |
| 2. <i>Desarrollo</i> .....  | 39       |
| 2.1. <i>Gestión organizacional</i> .....  | 39       |
| 2.2. <i>Plan operativo</i> .....  | 41       |
| 3. <i>Conclusión</i> .....  | 42       |

|   |    |
|---|----|
| <b><u>CAPÍTULO 6. LA INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO GRÁFICO: UNA CONVERGENCIA PRODUCTIVA</u></b> ..... | 43 |
| 1. <i>Introducción</i> .....  | 44 |
| 2. <i>Desarrollo</i> .....  | 45 |
| 2.1. <i>Diseño Gráfico: la juventud de una disciplina académica</i> .....                         | 48 |
| 3. <i>Conclusión</i> .....  |    |
| <b>REFERENCIAS</b> .....  | 49 |
| <i>Informes de arbitraje: Resoluciones</i> .....  | 67 |

## ÍNDICE DE CUADROS

| <b>Cuadros</b> | <b>Capítulo y denominación</b>               |    |
|----------------|--|----|
|                | <b>Capítulo 2</b>                            |    |
| 1              | <i>Riesgos generales en la empresa</i> ..... | 18 |
|                | <b>Capítulo 3</b>                            |    |
| 2              | <i>Competencias emprendedoras</i> .....      | 29 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

| <b>Figura</b> | <b>Capítulo y denominación</b>   |    |
|---------------|--|----|
|               | <b>Capítulo 2</b>  |    |
| 1             | <i>Factores que inciden en la estrategia del proceso de comunicación en la prevención de riesgos laborales</i> ..... | 17 |
| 2             | <i>Niveles de gestión de riesgo empresarial</i> .....  | 19 |
| 3             | <i>Nivel de sofisticación de la gestión de riesgos</i> .....   | 20 |

## PRESENTACIÓN

### AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF 2021 La investigación académica en el ámbito organizacional

*Este libro, surge en el preciso momento en que la humanidad atraviesa una gran adversidad; una pandemia, producto del covid-19, nos obligó a readaptarnos y a entender que la vida no se detiene: se reinventa de manera permanente, en sintonía con el universo. Es, precisamente, lo que muchos autores de la gestión organizacional ponen de manifiesto: La capacidad de una organización de reinventarse y adaptarse a la circunstancia del entorno.*

*Esta publicación del Instituto Superior Universitario de Formación -UF-, es evidencia de ello. En medio de esta adversidad pandémica, se reinventa, y afronta el escenario universal desde su contribución a la academia; con el aporte de estas experiencias investigativas, con un discurso amigable y en procura de sensibilizar al lector en la apropiación de los conceptos abordados desde la reflexión y el discurso científico.*

*Como resultado de ello, nos presentan este libro titulado: La investigación en el ámbito organizacional, donde nos presentan VI capítulos y en cada uno de ellos, se explora sobre conceptos que impactan en la empresa moderna (en todos sus tamaños), haciendo énfasis en el emprendimiento, como una figura que emerge dentro del panorama económico mundial.*

*En el capítulo I, denominado: La educación inclusiva: una visión desde el docente investigador; se asume que la educación inclusiva es uno de los grandes avances de la educación del siglo XXI, y los docentes dentro de su rol como investigador han desempeñado un rol invaluable. Sin embargo, en la práctica siguen existiendo algunas interrogantes acerca de la realidad que se presenta en las aulas de clase, cuando se trata de mediar procesos de educación inclusiva. Es por ello que, el objetivo de este capítulo es analizar la educación inclusiva desde la visión del docente investigador. Esto permitió a los autores concluir que, sin lugar a dudas, la realidad actual requiere de un modelo de educación inclusiva donde el rol del docente investigar es fundamental para garantizar a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos, una educación de calidad. Sin que sean excluidos por razones de la raza, condición social, cultura o religión.*

*De la misma manera, el capítulo II: Seguridad y prevención de riesgos empresariales: Fundamentos e importancia, ofrece evidencia que el factor humano dentro de las organizaciones empresariales es un elemento indispensable para su funcionamiento, por lo que estas organizaciones deben velar por ofrecer un clima laboral estable y con posibilidades de crecimiento profesional y personal para sus trabajadores, además de ofrecer las condiciones que permita a su talento humano ejercer sus funciones bajo las medidas adecuadas en prevención de riesgos. Es por ello, que los autores describen los fundamentos básicos recomendados para asegurar la seguridad y prevención de riesgos que toda organización empresarial debe tener como política de funcionamiento.*

*Desde este contexto, en el capítulo III, titulado: El emprendedor: Una aproximación teórica; los autores expresan que cada emprendedor debe desarrollar habilidades y competencias que vayan a correspondencia al éxito de su emprendimiento. Sin lugar a duda, estas cualidades no son innatas, pero se van aprehendiendo y desarrollando en el transcurso de la curva de aprendizaje de esta experiencia. Se infiere que un emprendedor es aquel que cuenta con la virtud de detectar y manejar problemas y oportunidades mediante el aprovechamiento de sus capacidades y los recursos a su alcance. Son líderes soñadores con talentos, habilidades y destrezas que desarrollan asertivamente para alcanzar sus sueños en el campo empresarial. Un emprendedor debe tener la capacidad de exploración, desarrollar un pensamiento emprendedor, actúa sobre el medio para cambiarlo, tener la habilidad para la resolución de problemas e iniciativa propia. Todas estas ideas son, en el momento actual, aún más vigentes.*

*El capítulo IV, Ciencias administrativas y el rol del docente investigador en la educación superior; explora la relación manifiesta del docente en su rol de investigador en las disciplinas de carácter administrativo. En este sentido, la investigación es el medio para abordar dichos cambios y convertirlos en oportunidades y alternativas de éxito y progreso en el campo de la administración. Por tanto, es fundamental promover el desarrollo efectivo del rol del docente como investigador en la universidad. El docente universitario debe preocuparse por desarrollar competencias, habilidades, actitudes necesarias para formarse en su rol como investigador, a fin de promover estas competencias en sus educandos. Además, debe ser capaz de abordar el contexto educativo como una realidad dinámica y en constante transformación, en sintonía con el entorno.*

*En el capítulo V, donde se explora al Plan operativo, como herramienta para la gestión organizacional; se destaca a este mecanismo gerencial como una herramienta que permite coadyuvar al control, evaluación y seguimiento óptimo de las acciones y actividades que conllevan a la gestión organizacional; porque permite evaluar el progreso de las metas de la organización y de la calidad de los productos. De esta manera, el plan operativo vendría a constituirse en un documento donde se especifican, por escrito, cuáles serán los pasos a seguir por la empresa y las acciones que deberán desempeñar cada uno de los involucrados en los procesos para alcanzar la meta planteada al final de cada etapa. Esto quiere decir que el Plan Operativo es una referencia significativa que se adapta, además, en correspondencia al entorno organizacional.*

*Finalmente, el capítulo VI, La investigación y el diseño gráfico: una convergencia productiva; diserta sobre una relación importante del abordaje científico y su aplicabilidad en una disciplina académica reciente, como lo es el diseño gráfico. Ello, permitirá a los cursantes de esta carrera encontrar soluciones, desde la metódica investigativa, a los problemas y situaciones por mejorar que se enfrentan durante su ejercicio profesional. Así pues, se asume que la iniciativa investigativa es pertinente y relevante en la formación del diseñador gráfico y en su quehacer profesional, ya que permite perfeccionar técnicas y desarrollar nuevos conocimientos, desde lo meramente estético hacia la calidad de su trabajo como profesional del diseño en sintonía con los objetivos comunicacionales de la organización.*

*Cada uno de estos capítulos, aporta una aproximación teórica sobre cada uno de los temas abordados, demostrando que la investigación es un eje transversal en el área organizacional ya que, gracias a ella, se puede configurar información confiable que sirve como base para la toma de decisiones y edificar alternativas de mejoras en pro, tanto de los trabajadores como de las organizaciones. Este libro brinda a los lectores, elementos, características y estrategias aplicables dentro de las organizaciones con el fin de contribuir al crecimiento y éxito profesional, aún más a la figura del emprendedor, tan vigente en el momento actual de la humanidad.*

---

**Phd. Celia Cruz Betancourt Fajardo**  
Doctorado en Ciencias de la Educación  
Docente- Investigadora  
Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL- Venezuela  
Articulista y Conferencista Internacional  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8069-1379>

## **CAPÍTULO 1**

# **LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: UNA VISIÓN DESDE EL DOCENTE INVESTIGADOR**

**Evelyn De La Llana Pérez**

**Irma Orozco Fernández**

*“La educación ordinaria debe tener una orientación integradora, las cuales representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos”*

**Declaración de Salamanca (1994)**

## **1.Introducción**

*La sociedad actual está demandando una educación que garantice a todos los niños, niñas y jóvenes en todo el mundo igualdad de oportunidades educativas, superando las barreras de los prejuicios sociales y las barreras de la economía para brindarles a todos y a todas, una verdadera educación integral y de calidad. Sin embargo, la implementación de una educación que pueda atender todas las necesidades e individualidades de los estudiantes ha sido cuesta arriba y con muchos obstáculos que superar. Suarez y López (2018), lo presentan claramente cuando afirman que: “El camino recorrido para conseguir una educación que atienda la diversidad del alumnado ha sido largo y no escaso de obstáculos” (p.151).*

*La educación inclusiva ha sido definida como una “educación para todos”, pero ¿qué significa desarrollar una educación para todos, ¿cuáles son sus implicaciones? En primer lugar, la educación inclusiva busca ofrecer más oportunidades de aprendizaje para los niños y niñas en situaciones de vulnerabilidad. La idea es que los niños con necesidades educativas especiales puedan gozar de una educación de fácil acceso, de calidad, obligatoria y sobre todo gratuita.*

*De igual forma, se espera alcanzar la anhelada igualdad educativa entre géneros, garantizando la atención competente según las necesidades de cada niño. Es por ello, que la educación inclusiva representa un guía de educación dedicada a atender a las necesidades de todos los niños y niñas, jóvenes y adultos considerando especialmente aquellos casos en los que puede existir un riesgo de exclusión social (Cuaderno de valores, 2019).*

*Por su parte, Bell y Caballero et al., (2020), aportan que en el sistema educativo la educación inclusiva: “busca la inclusión de todos y todas, aun de aquellos ciudadanos y ciudadanas que presentan necesidades educativas especiales fomentando su formación y desarrollo integral, con la finalidad de garantizarles su incorporación plena en lo educativo, laboral y social” (p. 12). Como se puede observar el fin último de la educación inclusiva es que ninguna persona se quede sin la oportunidad de acceder a una educación de calidad debido a su estatus social, a diferencias culturales, necesidades especiales o por cuestiones de género. Así lo presentó, La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la “agenda mundial Educación 2030” presentada en el (2017), ratifican que:*

*La lucha por una Educación Inclusiva y de calidad se basa en el derecho de todos y todas a recibir una educación que promueva el aprendizaje durante la vida, enfatizando que un “sistema educativo es de calidad cuando presta atención a los grupos marginados y vulnerables y procura desarrollar su potencial (p.2).*

*Considerando lo anteriormente descrito, el propósito de la educación inclusiva queda claramente planteado, así como lo afirma Echeita (2017), cuando dice que: “no es una aspiración que se refiera exclusivamente a una determinada población escolar, en particular a la de los niños y niñas (también jóvenes y adultos) en situación de discapacidad o con dificultades en su aprendizaje de distinta índole” (p.17). Como lo plantean los autores citados, los estudiantes son los protagonistas o el centro del proceso de la educación inclusiva, la cual ha sido pensada para ellos y por ellos.*

*Ello, es significativo, considerando además lo planteado por la OMS (2012), al expresarlo de la siguiente manera, “La educación inclusiva se enfoca en cambiar el sistema para adaptarse al estudiante, en vez de cambiar al estudiante para adaptarse al sistema” (p. 5). Y, en el informe de*

la Unesco (2004), se reafirma la posición que debe ocupar el alumno cuando expresa que ésta “se centra en todos los alumnos, prestando especial atención a aquellos que tradicionalmente han sido excluidos de las oportunidades educativas, tales como los alumnos con necesidades especiales y discapacidades, niños pertenecientes a minorías étnicas y lingüísticas, y otros” (p.15).

Por tal razón, el fundamento de la educación inclusiva tiene que ser como lo afirma Ocampo (2019) un escenario, “disputado por una multiplicidad de disciplinas, teorías, objetos, métodos, territorios, sujetos, influencias, modos de análisis, conceptos, saberes, compromisos éticos y proyectos políticos. Construye un espacio no-disciplinar; no fijo en ninguna disciplina y en ninguno de los aportes antes indicados” (p.63).

Por otra parte, no es posible desarrollar una educación inclusiva de calidad en una escuela exclusiva, rígida y cerrada. Es necesario repensar la concepción de la escuela que tenemos. Como lo presenta Sapon-Shevin (2013), cuando puntualizan, la necesidad de construir una escuela para todos, donde la diversidad, muestra de la sociedad en la que vivimos, se perciba como una oportunidad, es un hecho ampliamente discutido y abordado desde años. También, para Sánchez y De Haro et al., (2018) plantea que es un derecho inherente al ser humano: “recibir una educación de calidad, equitativa e inclusiva plantea a los centros educativos y a las comunidades de referencia, la necesidad de implicarse en continuos procesos de reflexión-acción colaborativos para mejorar y alcanzar dichas metas” (p. 29).

La concepción de una nueva manera de enseñar, necesariamente, requiere de una nueva escuela que esté a la altura de los cambios que la nueva concepción requiere. Dueñas (2010), lo explica claramente cuando afirma que:

*La inclusión educativa al ser un proceso activo y participativo en la comunidad escolar implica cambios tanto en la filosofía y en la práctica educativa, como en el currículo y en la organización escolar. Estos cambios no solo afectan a los alumnos con necesidades específicas de apoyo, sino que tienen un alcance general para todos los alumnos (p.363).*

Ante todo lo antes expuesto, es importante resaltar que, en el proceso de implementar una educación inclusiva de calidad, el docente juega un rol fundamental. En consecuencia, Herrera y Parrilla et al (2018) señalan que:

*Un anhelo de los sistemas educativos a nivel internacional es la formación de docentes para trabajar con la diversidad de estudiantes en el marco de un aula inclusiva, donde se promueva la igualdad y la justicia social. Por otro lado, la agenda de educación para el 2030 presentado por la UNESCO, menciona que: “se debe garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (p.22).*

Considerando lo antes descrito, los investigadores de este artículo se plantearon como propósito: Analizar la educación inclusiva desde la visión del docente investigador. Y para cumplirlo, la metodología empleada fue el diseño documental, de tipo descriptivo y se ejecutó con procedimientos orientados a la aproximación y recuperación de información contenida en documentos mediante técnicas de lectura (aproximación al documento) y la reseña, el resumen, entre otros (recuperación de la información).

## **2.Desarrollo: Aproximación a los cimientos de la Inclusión en el ámbito educativo**

### **2.1. La educación inclusiva**

La propuesta por una educación inclusiva no es nueva. Ya, en la Declaración de Salamanca (Unesco, 1994), se enfatiza la urgencia de impartir enseñanzas a todos los niños, jóvenes y adultos, con y sin

necesidades educativas especiales dentro del sistema educativo. A nivel internacional se pueden mencionar otras instancias que desde sus posturas también promovieron la educación inclusiva como lo fue: La convención sobre los Derechos del Niño (1989); Las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad (1993); La Conferencia Internacional de Dakar (2002), en que se realizó un seguimiento de la propuesta Educación para todos de Jomtien, La Convención Internacional de la ONU de los Derechos de las Personas con discapacidad (2006) y la Conferencia Gubernamental: La Educación inclusiva, el camino hacia el futuro de la UNESCO (2008). Estas iniciativas fueron coordinadas por la UNESCO y representan importantes acontecimientos ya que, en ellas se establecieron las bases actuales que rigen las políticas mundiales respecto a la educación inclusiva. (Sabando, 2015).

Y, en el Foro Internacional de la UNESCO, celebrado en Jomtien Tailandia, se aprobó la Declaración Mundial sobre Educación para Todos. Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, que establece la universalización del acceso a la educación para todos los niños, jóvenes y los adultos, promoviendo la equidad, lo cual da comienzo al movimiento inclusivo a nivel mundial (Sabando, 2016). Estos documentos muestran que, entre los factores significativos, que son obstáculos para el desarrollo de una educación inclusiva, se encuentran identificadas las barreras a la inclusión, como: la formación del docente, materia de necesidades especiales, así como también incentivar cambios en conducta y actitudes hacia la educación inclusiva (Yépez, 2018).

Por otro lado, para Ponce y Barcia (2020) indican que: “La educación inclusiva aborda un certero replanteamiento en los procesos de formación del profesional docente; aunque dirigido al tema los debates de intercambios aparecen recopilados en informes y documentos a nivel internacional que acumulan estas demandas y necesidades” (p.18). Algunos de estos documentos son: Guías para las políticas sobre la inclusión en educación; el World Report on Disability, el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2010), sobre educación de profesores para la diversidad y el trabajo de la Agencia Europea para el Desarrollo de las Necesidades Educativas Especiales (NEE) (Herrera y Guevara, 2018 citado en Ponce y Barcia, 2020).

Ello significa que, la educación inclusiva es reconocida en el mundo entero, como un principio fundamental y prioritario el cual deben regirse las políticas que promueven prácticas de educación inclusiva y para todos (Sabando, 2016). En muchos países se ha realizado un gran esfuerzo por desarrollar sistemas y centros más inclusivos. Sin embargo, el último informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo (UNESCO, 2014), se evidencia lo lejano que aún se está para alcanzar los objetivos propuestos, ya que se observa que siguen existiendo diferencias significativas en relación al acceso y a la calidad de la educación para personas con necesidades especiales.

Para comprender la relevancia actual de la educación inclusiva, es necesario puntualizar los objetivos de esta, considerando lo planteado por Educo (2019), los cuales implican:

- a) La Inclusión social y académica del alumnado es pertinente puesto que se trata de incluir a los alumnos no de marginarlos de la educación;
- b) El sistema educativo es único, es decir, no deben existir programas especiales para los alumnos o alumnas que tienen determinadas necesidades;
- c) La atención a todos los alumnos y alumnas en función de sus características;
- c) El impulso de la igualdad de oportunidades en base a la solidaridad y al fomento de la participación;
- d) La coordinación de todas las personas que participan en la educación: padres, profesores, medios de comunicación etc y
- e) La promoción de la inclusión en todos los ámbitos sociales y laborales. (p.1)

En este mismo orden de ideas, la Unicef (2014), presenta las características y los principios fundamentales de la educación inclusiva; los mismos se basan en los siguientes aspectos:

- a) Los derechos humanos en el modelo social de la discapacidad, lo que implica cambiar el sistema para adaptarlo al estudiante, no cambiar al estudiante para adaptarlo al sistema, ya que reconoce que el problema de la exclusión está en el

sistema, no en la persona o en sus características; b) Comprender que el aprendizaje comienza al nacer, continúa durante toda la vida y se produce en el hogar y en la comunidad, en situaciones formales, informales y no formales. Además, abarca un amplio espectro de iniciativas en la comunidad, como los programas de rehabilitación basada en la comunidad (RBC); c) Es un proceso dinámico que evoluciona constantemente según la cultura y el contexto local; d) Su objetivo es permitir que las comunidades, los sistemas y las estructuras combatan la discriminación, celebren la diversidad, promuevan la participación y superen las barreras al aprendizaje y la participación de todas las personas; e) Reconocer y respetar todas las diferencias en función de edad, género, origen étnico, idioma, estado de salud, situación económica, religión, discapacidad, estilo de vida y otras y f) Es parte de una estrategia más amplia de promoción del desarrollo inclusivo, que tiene el objetivo de crear un mundo donde haya paz, tolerancia, un uso sostenible de los recursos y justicia social; un mundo en el que se satisfagan las necesidades básicas y los derechos de todos.

Así pues, estos principios deben inspirar a los vinculados con el sector, al rompimiento con una serie de paradigmas arraigados en la dinámica de los sistemas educativos nacionales, en todos sus niveles. Condiciones que prevalecen y que confabulan con los objetivos y alcances de la educación como un derecho humano consagrado.

Fundamentan, además, la imperiosa necesidad de configurar acciones que, en la praxis, hagan posible a la inclusión no como un sueño utópico, sino como una parte esencial de la cotidianidad de las Instituciones educativas.

## **2.2. Las Instituciones Educativas, desde la Inclusión**

Las Organizaciones educativas del siglo XXI, enfrentan un gran desafío compartido a nivel mundial, este desafío es lograr una educación inclusiva, una escuela para todos y todas sin excepciones ni discriminaciones de ningún tipo, una escuela que sea capaz de garantizar la equidad e igualdad de oportunidades y de desarrollo para que todo su alumnado, donde sea posible alcanzar el éxito académico, valorando las capacidades, tiempos y habilidades de cada estudiante. (Sabando, 2016). Con esto, se pretende alcanzar un modelo de educación que abarque todas las necesidades educativas de todos los niños y niñas, jóvenes y adultos de manera integral, teniendo en cuenta, especialmente, a los estudiantes que pueden estar en riesgo por exclusión social. Es muy importante, tener presente, que no se trata solo de prestar atención a personas con necesidades educativas especiales, sino a todos los estudiantes sin distinguir por la raza, la condición social, de cultura o religión.

Para que no quede dudas, de la imperiosa necesidad de implementar un modelo de educación inclusiva, es importante dejar en claro algunas de las diferencias entre el enfoque tradicional en la educación y la educación inclusiva, que son las siguientes:

En primer lugar, se tiene que, según el enfoque tradicional, se debe diagnosticar a cada estudiante para determinar su condición y ofrecer una solución al déficit que existe. En la educación inclusiva, se analizan las características de cada estudiante para determinar cuál o cuáles serían las estrategias que servirían de puente para lograr un aprendizaje significativo. Es decir que, el enfoque tradicional se centra en el currículo y en el desarrollo de contenidos que está basado en las capacidades de un niño promedio, mientras que el inclusivo se centra en las necesidades de cada estudiante, pues los ve de forma individual y no por grupos (EDU, 2019). En definitiva, en la educación inclusiva no se utilizan programas especiales para determinados estudiantes, sino que en la misma aula se responde a las necesidades de cada estudiante.

*Partiendo de esto, se considera lo planteado por Dávila y Naya (2011), al afirmar que en Europa y en América, iniciaron implementar los sistemas educativos con características inclusivas fundamentados en cuatro aspectos:*

*1) la revisión de su concepción de equidad y calidad; 2) el fortalecimiento de las políticas públicas en cuanto a la atención a la diversidad; 3) el énfasis en el desarrollo de sistemas inclusivos asentados en la diversidad de ofertas, procesos y centros educativos y 4) la planificación de políticas y asignación de recursos Y, por ende, se comienza a repensar la escuela como un espacio para la exclusividad (p. 20).*

*Es decir, los esfuerzos deben ser concebidos y ejecutados en su conjunto, de manera integral entre todos los actores educativos.*

*Cabe destacar, también, las propuestas de Cerón (2015), al señalar que “En la institución educativa se recibe la intención de crear autonomía en las aulas, de recrear espacios significativos participativos, promover los valores y la educación constructivista, desde una mirada social y de aprendizajes significativos” (p. 20). De la misma manera, Navarro (2015), afirma que, “Los centros educativos actuales se caracterizan por la diversidad derivada de una sociedad también diversa en la que conviven las diferencias culturales, religiosas, de género, entre otras, lo que configura un escenario educativo complejo que a la vez supone un desafío para el profesorado” (p. 34).*

*Por ende, la convergencia multidisciplinaria necesaria para la conjunción de todos estos factores requiere de un esfuerzo compartido entre autoridades, instituciones educativas, sociedad civil, padres, representantes y estudiantes; a fin de consagrar un compromiso múltiple en la aplicabilidad de estos principios.*

*En este orden de ideas, al caracterizar a la Institución educativa inclusiva, Rivero (2017), enfatiza que, “En una organización, donde docentes, directivos, alumnos con discapacidad o no, además de todo el personal que haga vida en ella; deben sentirse involucrado, comprometido, así como apoyados y aceptados por todos los miembros de la comunidad escolar” (p. 111). Esto ratifica la necesidad de un compromiso de todas las partes.*

*El mismo autor, señala que, desde esta perspectiva, en la planificación educativa deben estar presentes los siguientes aspectos:*

*organizar sus clases de forma heterogénea, se estimula a que alumnos y profesores se apoyen mutuamente, su valor principal es el respeto a la diversidad; el currículo se adapta, se amplía o ambas cosas, las necesidades de los estudiantes deben ser satisfechas en el aula, no en unidades de apoyo que lo saquen de su contexto de clases; para todo esto la disposición y el compromiso de maestro son indispensables (p. 114).*

*De acuerdo a esto, es fundamental, que para desarrollar un modelo de educación inclusiva, se debe repensar en una nueva Institución educativa que esté en coherencia con el nuevo modelo de educación y que responda a la dinámica y demanda social actual, cambiante y velozmente imperceptible.*

### **2.3.El docente investigador frente a la educación inclusiva**

*En el contexto actual de la educación, es posible que en el quehacer de los docentes se vea afectado sobre las demandas del enfoque educativo inclusivo, pues es necesario tener en cuenta que estos docentes en su formación inicial no han sido capacitados hacia la inclusión, recibiendo una formación generalizada basa en estudiantes promedios, sin hacen énfasis en la atención de niños con capacidades particulares. (Angenscheidt y Navarrete, 2017). Ante el planteamiento de una educación inclusiva, es imperante la formación de un docente investigador, que practique la*

*formación permanente de tal manera, que promueva constantemente su autonomía cognitiva a través del desaprender y aprender investigando.*

*El docente de hoy, debe asumir la investigación como lo plantea Murillo y Duk (2018), cuando afirma que:*

*La investigación educativa nunca es neutra, pero la investigación inclusiva debe ser ante todo política. Que implique un fuerte compromiso para lograr una educación más inclusiva, democrática y justa que contribuya a una sociedad más inclusiva, democrática y justa. No hay atajos, o es así, o solo será una pantomima más (p.5).*

*Sin dudas, es una necesidad contar con capacitación y formación en atención a la diversidad, ya que esto garantiza una adecuada organización administrativa, que propicie tiempo de planificación y colaboración entre docentes y especialistas. Se espera que con suficientes recursos humano se pueda llegar al éxito de la educación inclusiva, donde se pueda contar con docentes comprometidos, con espacio y tiempo para desarrollar sus propias capacidades y habilidades, y a su vez sirva de andamiaje para sus estudiantes. (Angenscheidt y Navarrete, 2017).*

*Por lo tanto, el docente investigador debe conocer las necesidades de todos los estudiantes, proveer instrucciones claras, acondicionar el salón con características específicas, usar los recursos de manera eficiente, mostrar flexibilidad ante los requerimientos de los estudiantes, se mantienen abiertos a las sugerencias y a los cambios (Mcleskey, Waldron y Redd, 2014). Porque todo docente debe conocer la realidad y el contexto donde hacen vida sus estudiantes. No es posible generar aprendizajes significativos cuando se planifica basados en experiencias desconocidas para los estudiantes. Cerón (2015), lo expresa claramente cuando afirma que:*

*La investigación pedagógica parte del reconocimiento de las realidades de un colectivo, comprendiendo las particularidades del sujeto, de su contexto, con el ánimo de construir aportes y en el caso específico de la educación conocimiento pedagógico; que permite reflexionar sobre la labor educativa, de construir y fomentar procesos educativos más positivos para los estudiantes desde el punto de vista de la educación para todos y todas (p. 19).*

*De esta manera, es muy importante considerar que el docente investigador, dentro de la educación inclusiva, debe estar en constante transformación en las siguientes áreas, según lo plantean Herrera y Parrilla (2018):*

*a) Eje investigación y praxis: La práctica como investigador en el día a día, fomenta la integración y la vinculación para ejercer la docencia con un enfoque de solución. Practicar la investigación permanentemente abre espacio a la reflexión individual y grupal, permitiendo una sólida formación disciplinar, con compromisos ético con la educación como derecho de todos (Herrera y Parrilla, 2018).*

*b) Aprender a aprender: En esta área se espera que el trabajo del aula y el tiempo presencial, sirva para investigar, profundizar, practicar, proyectar, resolver dudas, orientar de manera personalizada y fomentar la cooperación y el debate. Permitiendo, a los nuevos docentes un aprendizaje significativo apegada a la realidad (Herrera y Parrilla, 2018).*

*c) Investigación formativa: Se asume la investigación formativa y generativa. La primera, entendida como construcción de conocimientos en contextos profesionales y/o educativos que se orienta hacia la apropiación de saberes disciplinares. Logrado a la búsqueda de soluciones creativas y formas de intervención. Al respecto, la investigación-reflexión-acción, es parte fundamental del proceso educativo para todos los estudiantes. La idea es que asuman la responsabilidad sobre su aprendizaje, construyan un conocimiento significativo, desarrollen la metacognición y puedan continuar aprendiendo de manera constante (Herrera y Parrilla, 2018).*

*Todos estos aspectos, se concretan en lo que Herrera y Parrilla (2018) configuran como los proyectos de investigación y ejercicios integradores de saberes, de los que infieren lo siguiente:*

*Los ciclos de formación culminan con la presentación de proyectos de investigación y ejercicios integradores de saberes. Donde se valora la formación de competencias para la dirección de los procesos educativos inclusivos, donde los aprendizajes adquiridos en el aula de clases se corroboran en la práctica aplicando metodologías y técnicas de investigación científica. Estas experiencias se consolidan en cada ciclo de formación en función de los proyectos de grado para culminar sus estudios universitarios (p.15)*

*De esto se desprende la necesidad de resaltar el importante papel que el docente tiene en este proceso, debido a que es el profesional con la responsabilidad directa de guiar los procesos de enseñanza-aprendizaje.*

*Es por ello, la imperiosa necesidad que tiene la sociedad de formar docentes con competencias específicas en pro de la diversidad, como una condición fundamental para alcanzar la educación inclusiva que se espera obtener a través, de la transformación de los enfoques que ya conocemos, reajustar las estructuras organizativas de ser necesario, y con la capacidad de seleccionar la metodología apropiada para lograr el éxito de los estudiantes, donde se pueda comprobar los aprendizajes y la participación según cada particularidad. (González et al., 2019).*

*Por consiguiente, en la educación inclusiva se deben fomentar valores que conduzcan al desarrollo de competencias como el respeto, la tolerancia, la confidencialidad, el compromiso, aceptación, entre otros. De esta manera, será fácil disminuir la discriminación, garantizando los principios democráticos basados en la equidad e igualdad de oportunidades (Cobos Cedillo, 2010).*

*En este mismo orden de ideas, Fernández y Malvar (2019), afirman que:*

*la autocrítica, la reflexión, la introspección, el autoconocimiento, etc. ayudan a reconocer y regular nuestros propios sentimientos, a manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás, etc. Esto, nos lleva a pensar que este tipo de competencias emocionales son fundamentales para comprender la configuración y el sentido de la orientación como profesión (pp. 253-254).*

*A ello, cabe considerar lo expresado por Bell y Caballero et al., (2020), cuando manifiestan que la inclusión educativa es vivenciada por el docente investigador de forma diferente, y esto es de gran importancia, ya que durante su experiencia se deje en evidencia lo que piensa, siente y expresa, relacionado a la personalidad y principios de cada cual.*

*De aquí que los autores antes mencionados, de manera contundente afirman que “tal es la importancia de esta vivencia en el docente, que es posible establecer su estructura global, gracias a la identificación de lo que en esencia significa para este” (p. 20).*

### **3. Reflexiones finales**

*Se puede inferir que la implementación de un modelo de educación inclusiva significa un gran reto mundial, pues se requiere replantearse el modelo educativo predominante, vinculado a la competitividad y a lo instructivo, sin incluir la experiencia que permita la reflexión y autocrítica de las diferencias, en la unidad.*

*Así pues, fomentar la cultura del docente investigador, implica la sensibilización que éste ejerza desde el aula hacia sus estudiantes, sus instituciones, sus autoridades, entre otros actores; de la necesidad de modelos educativos que impacten a incidan en la generación de nuevos patrones y actitudes que apunten a la consolidación del respeto a la diversidad y a las diferencias que compartimos en una misma sociedad.*

*Es a través del discurso científico que se evidencia la aplicabilidad de los fundamentos de la educación inclusiva en la praxis educativa y que esta, cuente con un docente inclusivo que no obstaculice el proceso, sino que lo fomente y consolide.*

*En ello, es muy significativo la formación permanente de docentes, orientada hacia la mediación que convoque en una misma mesa a los actores educativos con el compromiso de asumir que un proceso educativo inclusivo es un asunto prioritario, porque el mismo no puede realizarse sin la participación activa y efectiva de los profesionales en el área que manejen de manera asertiva los principios y fundamentos de la educación inclusiva.*

*Por ello, la sensibilización, a través de la formación, del docente es fundamental en la configuración de la sociedad inclusiva y de calidad, desde la Institución educativa.*

## **CAPÍTULO 2**

# **SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES: FUNDAMENTOS E IMPORTANCIA**

Pavel Omar Defranc Balanzategui

Rodrigo José Cortez Méndez

Yoenia Portilla Castell

## **1.Introducción**

*La seguridad en los espacios empresariales es fundamental para la prevención de riesgos y accidentes laborales. En otras palabras, la aplicación de medidas de seguridad y prevención de riesgos en las empresas tienen como objetivo principal, evitar todos aquellos accidentes originados del trabajo. Dichas medidas están conformadas por una serie de acciones, técnicas y procedimientos que, al aplicarlos, eliminan o disminuyen el riesgo de que se produzcan accidentes.*

*Por consiguiente, comprender la importancia de la seguridad y prevención de riesgos empresariales es determinante para manejar una gestión exitosa. Porque, como lo expresan Gómez y Méndez (2017), “Toda actividad humana supone asumir ciertos riesgos. Comprender la importancia que posee el contar con un adecuado reconocimiento de ellos en el lugar de trabajo, es vital para el bienestar laboral” (p. 15). Se habla entonces de parámetros a seguir que tienen el propósito de minimizar condiciones que generen riesgos en el ámbito laboral.*

*Esto coincide con lo planteado en Gallo (2018), cuando se manifiesta:*

*Cualquier actividad humana (como conducir un vehículo o emprender un negocio) genera riesgos, por mínimos que fuesen, de distinta naturaleza: afectan la vida o salud de un consumidor; contaminar un río; afectar el honor de una persona; que la empresa sea instrumentalizada en la perpetración de un hecho delictivo, y un largo etcétera. Se trata de riesgos, previsibles y, por ende, evitables (p. 136)*

*De esta manera, la empresa se convierte en un espacio donde los trabajadores asuman una sensación de seguridad, al contar con todas las condiciones que le garantice la misma, incluyendo reglamentos y manuales de procedimientos; necesarios para desarrollar las actividades laborales de la mejor manera posible y sin riesgos de accidentes, al cumplirlas.*

*Tal como lo afirma López (2016), “Las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores son una de las primeras y principales preocupaciones que debe asaltar el empresario” (p. 9). No obstante, aunque, la prioridad de la seguridad en la empresa es evitar los accidentes de trabajo graves y mortales, según estimaciones publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el (2019). 2,78 millones de trabajadores mueren cada año de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (de los cuales 2,4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo no mortales. Se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4 por ciento del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6 por ciento o más (OIT, 2019)*

*Estos accidentes laborales tienen que ver con accidentes de tránsito, enfermedades cardiovasculares, caídas desde alturas, contactos eléctricos, golpes y caída de cargas en actividades logísticas y por el acceso a espacios confinados sin las preceptivas medidas de seguridad (Bestratén et, 2011). Por lo consiguiente, se asume lo expresado por Checa et al (2020), cuando afirma que “dentro de las actividades de orden prioritario en las organizaciones empresariales se encuentra la seguridad y prevención de riesgos laborales de los trabajadores” (p. 24). En este orden, en cuanto a la necesidad de aplicar medidas de seguridad y prevención de riesgos en las empresas, afirma el mismo autor, Checa et al (2020) que:*

*La seguridad y prevención de riesgos laborales forman un aspecto importante para la prevención de accidentes de trabajo en toda empresa, ya que constituyen un medio de dominio del colectivo que responde a la realidad social, laboral, política y económica actual, en este sentido, el papel activo y protagónico debe ser de las trabajadoras y los trabajadores, y debe responder a la integración de conocimientos, unidad de criterios y consecución de los objetivos, los cuales deben prevenir y controlar los riesgos de accidentes, rompiendo de esta manera con esquemas o paradigmas donde al individuo no se le respetan sus derechos, al ofrecer las mejores*

*condiciones laborales, todo esto bajo el auspicio directo del Estado en su política de desarrollo de una sociedad más justa (p. 25).*

*En correspondencia, la razón en la importancia de la aplicación de normas de seguridad y prevención de riesgo es porque, con ellas, se resguarda la salud integral del bien más valioso que tiene la empresa, su capital humano. Por eso, se suscribe lo planteado por Suasnavas et al (2019), al expresar:*

*El principal grupo de interés que deben considerar las empresas del país es el trabajador, entre otras razones porque es el capital humano y debe ser considerado como el eje central a fin de poder ser consideradas como responsablemente sociales, aunque en nuestro estudio esta realidad dicta mucho de ser de éste modo (p.18).*

*Es importante señalar, que los accidentes que sufren los trabajadores en su entorno laboral, afectan no sólo afectan su integridad física, sino que, además, causa un impacto el ámbito familiar, como lo describe el informe de la OTI (2019):*

*Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general (p.3)*

*Desde el 2008, en el Ecuador, con la aprobación de su nueva Constitución (2008) en el artículo 326, establece los principios del derecho al trabajo, y entre ellos, en su numeral 5 indica que: “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; (p.101). En otras palabras, la seguridad y salud ocupacional se asumen como una garantía constitucional para la ciudadanía.*

*Por tanto, es de cumplimiento obligatorio el gestionar la seguridad y salud laboral por parte de la gerencia organizacional, además de formular políticas de Seguridad y Salud, pues en esta acción se marca un objetivo empresarial en esta materia, garantizando recursos y, manifestando el compromiso de cumplir con la legislación técnico legal vigente en el país y el de garantizar las óptimas condiciones de trabajo (Martínez y Yandun, 2017).*

*De todo esto se infiere la importancia y pertinencia del cumplimiento de los lineamientos consecuentes al ordenamiento jurídico, en este caso ecuatoriano, y las tendencias modernas vinculadas al establecimiento de entornos laborales con condiciones adecuadas de prevención de riesgos, con una visión integral, a sus trabajadores; tal como lo afirma Jiménez et al., (2019), “Actualmente en los entornos laborales se ha incrementado la necesidad de realizar un mejor seguimiento a las condiciones de la salud de los trabajadores” (p. 89). En correspondencia, la seguridad y salud en el trabajo y la implantación de su sistema, ha causado gran relevancia en el Ecuador, ya que actualmente es un modelo de permanencia y eficiencia productiva en las mismas (Arias, 2017).*

*En contraposición, aun se cree que este tema no se ha asumido con la seriedad y la importancia requerida. López (2016), lo describe muy bien cuando dice que:*

*La amplitud de requisitos legales existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el desconocimiento por parte de estos empresarios de cuáles de ellos son aplicables a su empresa y cuál es el estado de cumplimiento de los mismos, causa en ellos una inquietud que se ve agravada por las posibles*

*multas y sanciones que les puede ocasionar no estar al corriente del cumplimiento de los mismos (p. 11).*

*Sin embargo, la organización moderna y consciente, desde la responsabilidad social empresarial, asume el reto de promover condiciones adecuadas que coadyuven en el buen desempeño del trabajador, asumida desde la salud como un hecho integral y compartido con la participación del propio trabajador.*

*Partiendo de todas estas premisas, los autores asumieron la importancia del estudio y sensibilización hacia estos conceptos generando una aproximación teórica de las medidas de seguridad y prevención de riesgos que toda organización empresarial debe tener como política de funcionamiento.*

*Para el abordaje, la metodología se sustentó en el diseño de prototipo documental, adecuado a la modalidad denominada estudio monográfico. En correlación a esto, las fases cumplidas en el desarrollo de este proceso pueden resumirse de la siguiente manera: a). Indagación en trabajos de investigación, artículos científicos, documentos legales y otros, que se correspondan con la temática tratada; y b). Análisis e interpretación de estas fuentes como referencia y sustento en los planteamientos que se ejercen (Checa et al, 2020)*

## **2. Desarrollo: Conceptos básicos**

### **2.1. Seguridad Laboral**

*La seguridad y salud en el trabajo es considerado en definitiva como un campo interdisciplinar, ya que establece la prevención de riesgos laborales, y como objetivo principal, la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. El estándar internacional OHSAS 1881 desarrolló una guía con requisitos necesarios que conllevan a la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, para que se encargue tanto de la identificación de los riesgos, como de las enfermedades laborales (IsoTools, 2016). Por consiguiente, se entiende la seguridad laboral como el estado integral bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el desempeño laboral de una empresa.*

*La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la Salud Ocupacional como “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo” (Organización Mundial de la Salud, 1995).*

*Asimismo, Día (2017) dice que “la seguridad y salud en el trabajo es la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el ambiente” (p. 52); de esta manera, se infiere la importancia del sentido de prevención, coincidiendo con la promoción de salud y visto desde la integralidad.*

*Así mismo, es necesario mencionar que el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2014), mediante el programa de seguridad y salud en el trabajo y para garantizar un adecuado sistema de gestión en el área, establece las siguientes premisas:*

- a) Mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a seguridad y salud,*
- b) Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores,*
- c) Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo*
- y d) Mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva. (p,1)*

Como se ha mencionado, el Ecuador cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), garantizado en el ordenamiento jurídico vigente, el cual tiene como principio, fomentar el entorno de trabajo seguro y saludable para sus colaboradores, ofreciendo un marco que permite, a los responsables, identificar y controlar los riesgos encontrados y nacientes de las actividades propias de la organización, reducir el potencial de accidentabilidad, cumplir con la normativa legal vigente en el país y mejorar el rendimiento y eficiencia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

En consecuencia, se puede inferir que la seguridad laboral, comprende una serie de normas y regulaciones cuyo objetivo fundamental es el promover y mantener, en la mayoría de lo posible, las condiciones necesarias para el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. En fin, dentro de las organizaciones es fundamental propiciar actividades que alienten la puesta en práctica de normas de seguridad y prevención de riesgos para proteger la salud de todos y cada uno de los trabajadores, minimizando y evitando los riesgos y accidentes que afecten su salud.

## **2.2. Prevención de Riesgos laborales**

Dentro de la seguridad laboral existe un aspecto muy importante que es necesario aclarar y es la prevención de riesgo. La Prevención de Riesgos Laborales (PRL), es definida por Lores (2018), como:

*una disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo (p.36).*

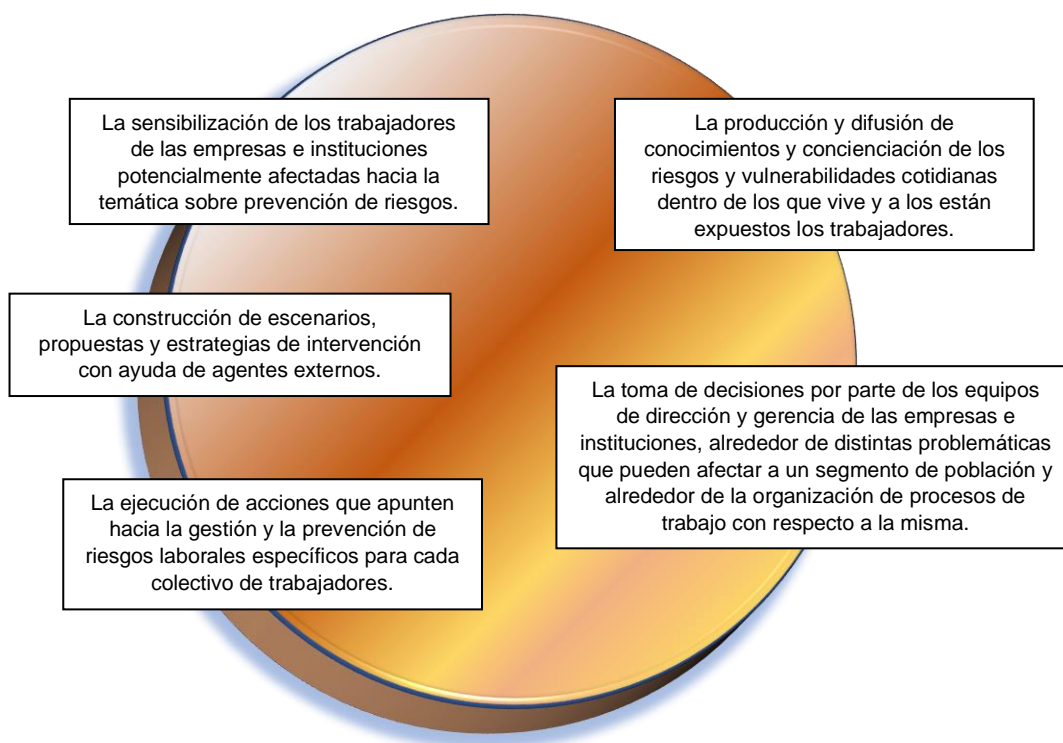
Y, además, añade que: “La Prevención de Riesgos se ha constituido en una estrategia de gran importancia para las empresas e instituciones. Pero las estrategias de prevención sin una buena comunicación no tendrían óptimos resultados” (p. 36). De esto se infiere que no basta el contar con una normativa que configure la estrategia técnica de prevención de riesgos: hay que darla a conocer y más aún, sensibilizar a los actores organizacionales a compartir el compromiso de llevarla a cabo.

Profundizando lo referente a la prevención de riesgo, Lizarzaburo et al (2017) menciona que:

*En ISO, en su guía ISO 31000 del 2009, precisa al riesgo como: “el efecto de la incertidumbre en la consecución de los objetivos”. Analizando esta definición brindada por la Norma, se puede mencionar que la misma es una incertidumbre ya que puede que ocurra, como que puede que nunca ocurra. Por otro lado, resalta la importancia del riesgo y su inminente gestión ya que puede traerle a la organización un efecto impredecible (tanto positivo como negativo). Por último, este efecto mencionado anteriormente recaerá en los objetivos fijados por la organización (p.8)*

Estas reflexiones ratifican la pertinencia del estudio y la aplicabilidad de estos conceptos en el ámbito de las organizaciones. Prevenir antes que lamentar, es una frase que puede definir no solo el desempeño de un trabajador sino hasta su propia salud y consolidación de su proyecto de vida. Ello, repercute también en los costos trasladados al sistema nacional de salud donde serán atendidos, cada año, pacientes con padecimientos que pudieron ser resueltos desde la prevención.

De allí, la importancia de los procesos de sensibilización, hacia la concientización del trabajador son vitales, por ello, se resume la estrategia en la siguiente figura:



*Figura 1. Factores que inciden en la estrategia del proceso de comunicación en la Prevención de Riesgos Laborales. Fuente: Flores (2018)*

*A propósito de lo antes planteado pueden inferirse, entonces, algunas orientaciones para prevenir riesgos de accidentes laborales:*

- a) Realizar una evaluación de riesgos laborales;*
- b) Elaborar un plan de capacitaciones: cumplir con el mínimo de capacitación teniendo en cuenta el reglamento;*
- c) Organizar un servicio de seguridad y salud, propio o externo;*
- d) Elaborar una política en materia del SST: Concisa, firmada por la máxima autoridad y expuesta en el centro de trabajo y entregada a todos los trabajadores junto con el reglamento Interno de seguridad y salud laboral;*
- e) Documentar todas las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo: convocatoria a reuniones con trabajadores, actas de reuniones, investigaciones de accidentes de trabajo, acciones de formación a trabajadores y*
- f) Involucrar a los trabajadores y al sindicato en los temas de SST: Identificación del interlocutor, legitimación de medidas preventivas, negociación permanente.*

Cabe destacar la importancia de describir los tipos de riesgos que existen, tomando como referencia la interesante información presentada por Trujillo (2019), como una adaptación de autores especializados, referidos en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Riesgos generales en la empresa**

| <b>Tipo de riesgo</b>          | <b>Descripción</b>  |
|--------------------------------|---|
| <b>Riesgos no sistemáticos</b> | Riesgos propios, específicos e individuales de cada empresa que pueden afectar sus procesos, recursos, clientes e imagen.   |
| <b>Riesgo de reputación</b>    | Desprestigio de la institución que acarrea pérdida de credibilidad y confianza del público por fraude, insolvencia, conducta irregular de los empleados, rumores o errores cometidos en la ejecución de alguna operación.   |
| <b>Riesgo puro</b>             | Al materializarse, origina pérdida, como un incendio, un accidente, una inundación.   |
| <b>Riesgo especulativo</b>     | Al materializarse, presenta la posibilidad de generar indistintamente beneficio o pérdida, como una aventura comercial, la inversión en divisas ante expectativas de devaluación o revaluación, la compra de acciones, el lanzamiento de nuevos productos   |
| <b>Riesgo estratégico</b>      | Tiene que ver con las pérdidas ocasionadas por las definiciones estratégicas inadecuadas y errores en el diseño de planes, programas, estructura, integración del modelo de operación con el direccionamiento estratégico, asignación de recursos, estilo de dirección, además de ineficiencia en la adaptación a los cambios constantes del entorno empresarial.   |
| <b>Riesgo operativo</b>        | Consiste en la posibilidad de pérdidas ocasionadas en la ejecución de los procesos y funciones de la empresa por fallas en procesos, sistemas, procedimientos, modelos o personas que participan en dichos procesos.  |
| <b>Riesgos financieros</b>     | Los riesgos financieros impactan la rentabilidad, ingresos y nivel de inversión, ellos son: El riesgo de mercado, tiene que ver con las fluctuaciones de las inversiones en la bolsa de valores, también hace parte de éste, el riesgo de las fluctuaciones de los precios de los insumos y productos, el riesgo de la tasa de cambio y de la tasa de interés. El riesgo de liquidez tiene que ver con la imposibilidad de transformar en efectivo un activo o portafolio, o a la posibilidad tener que pagar tasas de descuento inusuales y diferentes a las del mercado para cumplir con las obligaciones contractuales. El riesgo de crédito consiste en que los clientes y las partes a las cuales se les ha prestado dinero o con las cuales se ha invertido, fallen en el pago. |
| <b>Riesgo legal</b>            | Se refiere a la pérdida en caso de incumplimiento de la contraparte en un negocio y de la imposibilidad de exigirle jurídicamente el cumplimiento de los compromisos adquiridos. También se puede presentar al cometer algún error de interpretación jurídica u omisión en la documentación, y en el incumplimiento de normas legales, disposiciones reglamentarias que pueden conducir a demandas o sanciones.   |
| <b>Riesgo tecnológico</b>      | Riesgos que generan el uso de la tecnología, como los virus en la tecnología informática, el vandalismo puro y de ocio en las redes informáticas, fraudes, intrusiones por hackers, el colapso de las telecomunicaciones que pueden generar el daño de la información o la interrupción del servicio. También se incluye la de actualización y dependencia con un proveedor o tecnología específica bien sea en el campo informático o de la medicina, el transporte u otras áreas.   |
| <b>Riesgos laborales</b>       | Los riesgos laborales, como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pueden ocasionar daños a las personas como a la misma institución. El accidente de trabajo puede producir al trabajador una lesión orgánica, invalidez o muerte, o una perturbación funcional; la enfermedad profesional, por su parte, puede ser permanente o temporal y es consecuencia de la clase de trabajo desempeñado o por el medio en el cual se realizan las funciones. Existen otros riesgos laborales que surgen de la relación de la empresa con sus empleados, asociaciones o sindicatos que en ella funcionan, como es el caso de las huelgas, sabotajes, etc  |
| <b>Riesgos físicos</b>         | Afectan los recursos materiales, tales como: corto circuito, explosión física, daño en la maquinaria, daño en equipos por su operación, por su diseño, fabricación, montaje o mantenimiento; deterioro de productos y daños en vehículos.   |

Fuente: Adaptado por Trujillo (2019)

Por otra parte, Rodríguez et al, (2019), presenta una serie de líneas de trabajo, con base a un Modelo para evaluar el riesgo laboral empresarial, en atención a la revisión de autores especializados, que conlleva tomar en consideración los siguientes aspectos resumidos en la siguiente figura:



Figura 2: Niveles de gestión de riesgo empresarial (2020) elaborado con datos de Rodríguez et. al., (2019)

### **2.3. Responsabilidad empresarial ante la seguridad y prevención social de sus trabajadores**

Ha de esperarse que, para venideros años, la responsabilidad empresarial ante la seguridad y prevención social de sus trabajadores aumente el compromiso de aplicar prácticas que estén en el marco legal en cuanto a la seguridad y prevención de riesgos y accidentes laborales. Al respecto, Payá y Beneyto (2019), plantean que:

*Es necesario recuperar el diálogo social para la implementación de medidas orientadas a mejorar la cantidad y calidad del empleo, así como la cobertura y funcionalidad de los sistemas de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollando estrategias políticas y sociales que impulsen una cultura preventiva a través de la gestión interna del sistema de salud laboral (p. 60).*

Así mismo, se deben desarrollar normas y regulaciones que promuevan en los empresarios el cumplimiento voluntario y eficaz con las normas de seguridad y prevención de accidentes laborales. López (2016), lo especifica de la siguiente manera: "El hecho de que periódicamente sea obligado

llevar a cabo una auditoría interna y una revisión por la dirección fomenta que el empresario esté más al día de los resultados y se implique más en la actividad preventiva” (p. 91). De la misma forma, los trabajadores deben reflexionar acerca de la importancia de defender, el derecho que tienen a laborar en condiciones seguras que eviten cualquier riesgo que les pueda ocasionar un daño físico, emocional o psicológico.

## 2.4. Riesgos

Hopkin (2010), en su libro “Fundamentals of Risk Management” establece tres categorías que categorizan el riesgo. Dichas categorías son las siguientes:

a. *Riesgos peligrosos (o puros): son aquellos que sólo pueden resultar en resultados negativos para la organización y pueden ser considerados como riesgos operacionales o asegurables ya que la organización puede protegerse ante un eventual suceso.*

b. *Riesgos de control (o incertidumbre): estos son asociados con la gestión de proyectos y dan cabida a la incertidumbre sobre qué resultado será consecuente ante una situación. Usualmente, la organización para aseverar que los resultados de las actividades empresariales estén dentro de un rango deseado, llevará a cabo la gestión de los riesgos de control.*

c. *Riesgos de oportunidad (o especulativos): aquellas que asume la organización para lograr rendimientos positivos, especialmente riesgos de mercado o comerciales. En general, toda organización tendrá un apetito específico para la inversión en estos ya que mientras más riesgo exista, más beneficio brindará.*

Ello, es significativo; ya que los propios trabajadores pueden coadyuvar en el estudio de las áreas de trabajo, fortaleciendo su compromiso y participación en la cultura de prevención en la organización.

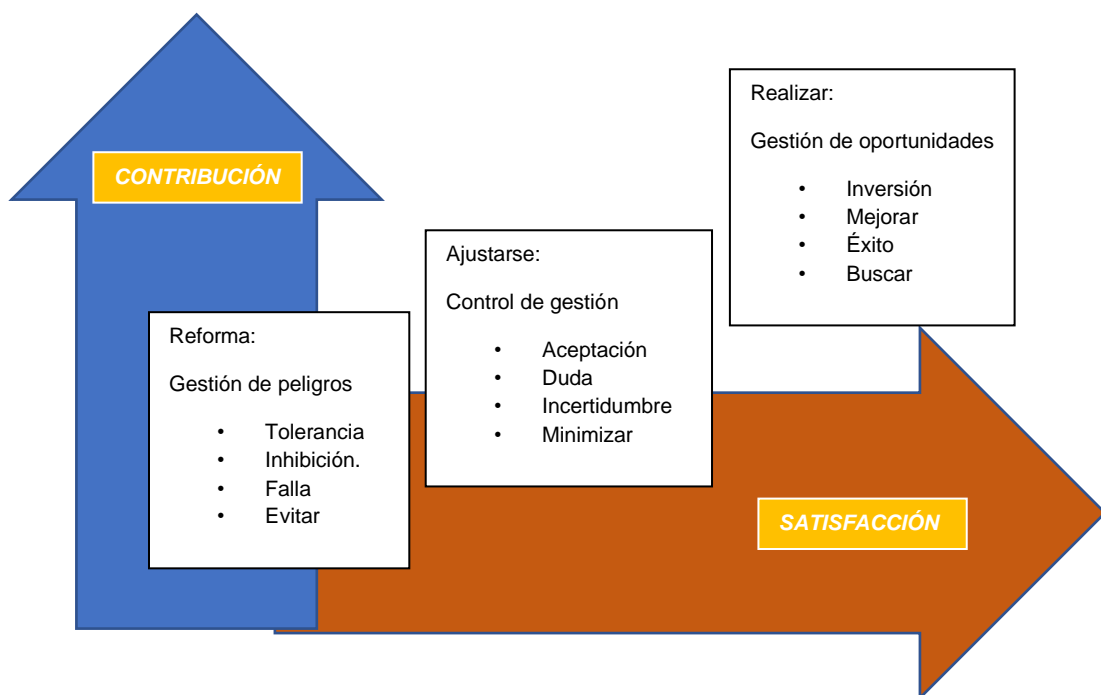


Figura 3. Nivel de sofisticación de la gestión de riesgos. Fuente: elaborado con datos de Hopkin (2010)

Los riesgos, según el mismo autor, suele también caracterizarlos con las denominaciones “cisnes blancos” y “cisnes negros”. Al respecto, los riesgos “cisnes blancos” se caracterizan por su fácil cuantificación y detección. Estarían sujetos a los promedios previsibles, con base a datos históricos y tendencias estadísticas, con base a la curva de aprendizaje organizacional.

Mientras, los riesgos “cisnes negros”, se caracterizan por ser efectivamente impredecibles y de alta volatilidad, con impacto trascendental y de exhaustivo seguimiento lo que roza en una prevención destinada a la supervivencia misma del trabajador.

En este contexto, cabe destacar lo afirmado en Lizarzaburu et al., (2019) que: “existe un gran peligro de que las organizaciones tomen como una obsesión la gestión de riesgos hasta el punto que deformen sus operaciones al darle una excesiva atención y preocupación.

### **3. Consideraciones de cierre**

En conclusión, se reafirma la importancia de conocer y desarrollar medidas sobre la seguridad y prevención de riesgos en toda organización empresarial como política de funcionamiento, con el fin de brindar a todos los trabajadores las condiciones necesarias que eviten accidentes en su espacio de trabajo, tal como establece la ley del Ecuador.

En definitiva, la seguridad y prevención de riesgos laborales forman un aspecto importante para la prevención de accidentes de trabajo, por tanto, toda empresa debe tener como principio fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores, ofreciendo un marco que permita, a los responsables, identificar y controlar los riesgos encontrados y nacientes de las actividades propias de la organización, reducir el potencial de accidentabilidad, cumplir con la normativa legal vigente en el país y mejorar el rendimiento y eficiencia laboral, tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo, 2011.

Aplicar normas de seguridad y prevención de riesgo, es una actividad multidisciplinaria que tiene como propósito fundamental promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades, accidentes, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, tal como se plantea en los documentos analizados.

Entre las medidas de seguridad y prevención de riesgo se presentan, a continuación, algunas de las más utilizadas, tales como: Mantener el espacio ordenado y limpio, identificar los posibles peligros y salidas de emergencia. Hacer una revisión periódica de los hábitos de trabajo para detectar posibles actuaciones que puedan generar riesgos.

Tener presente que las salidas, zonas de paso, vías de evacuación y espacios de trabajo deberán mantenerse siempre despejados de objetos y líquidos o sustancias resbaladizas. Además, de utilizar herramientas y equipos de trabajo adecuados al trabajo que se realiza y para el cual han sido diseñadas. También se debe promover el respeto a las normas y al cumplimiento de las instrucciones de empleo y mantenimiento.

Y para finalizar, instruir y sensibilizar de forma permanente al trabajador en el uso obligatorio de los equipos de protección individual, guantes, casco, protectores auditivos, que sean necesarios, así como la adopción de las medidas dispuestas a salvaguardar su integridad en el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO 3**

# **EL EMPRENDEDOR: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA**

Rosa Amelia Moreira Ortega

Christopher Andrés Carchipulla

Dennise Gabriela Díaz Saavedra

## **1.Introducción**

*En medio de las circunstancias de la sociedad actual, ha surgido la figura del emprendedor como un líder con competencias y habilidades específicas gestionadas con entusiasmo, iniciativa propia y motivación con el fin de crear un negocio que le genere ganancias y éxito en el ámbito empresarial. Por esta razón, para ser un emprendedor exitoso es necesario desarrollar un perfil de competencias, habilidades y actitudes profesionales que le garanticen el éxito en el negocio que desea emprender.*

*Actualmente, afirma Paños (2017), el emprendimiento está presente en diferentes contextos; no solo en el ámbito económico sino también en el ámbito social, personal y educativo (p. 44). Por esta razón, es fundamental implementar procesos de formación en los que las personas puedan desarrollar competencias y habilidades que lo formen como un profesional del emprendimiento. Así mismo, lo explica Vargas et al., (2020), cuando afirma que “el fomento de la cultura emprendedora contribuye al desarrollo de la nueva economía, detectando oportunidades para crear modelos de negocios innovadores, competitivos, sustentables y escalables” (p.198). Se pudiese inferir, entonces, que uno de los grandes aportes de la cultura emprendedora es acercar al potencial emprendedor al abordaje de su oportunidad, desde una perspectiva más metódica, orientada a la aplicación de técnicas cercanas al mundo empresarial; a fin de proveerse de experiencias y utilizar todo el potencial de las metodologías y técnicas de comercialización disponibles y su aplicabilidad en el emprendimiento internalizado.*

*Por tanto, es imperativo pensar que toda persona que tenga el deseo de emprender, tiene que tener presente que debe pasar por un proceso de formación donde pueda desarrollar el perfil profesional del emprendedor; porque, como lo expresa, Sánchez et al (2011), “Los emprendedores no sólo nacen, se hacen. Por ello, enseñar a emprender es uno de los nuevos temas que atañe a la educación de los países que quieren mover el empleo fuera de lo público y de las grandes empresas” (p. 27). En consecuencia, el apoyo a las personas emprendedoras a través de la capacitación puede llevar a un resultado más eficiente (Brixiova et al., 2014). Es decir, la aplicación de técnicas ya probadas, mediante la experiencia, pueden minimizar el riesgo presente en toda iniciativa de emprendimiento.*

*De esta manera, considerando que el emprendimiento abarca los ámbitos de la vida social, familiar y personal, es fundamental tener en cuenta lo planteado por Sobrado y Fernández (2010), ya que ellos dicen que: “La formación de las actitudes e iniciativa emprendedora debe impartirse en todos los niveles educativos y en la comunidad investigadora en todos los ámbitos” (p. 15). Así que, emprender no solo implica una nueva actitud por parte del emprendedor, sino, además, significa la comprensión de su todo su entorno en la entrega del sueño por concretar. Este componente emocional resulta, además, significativo.*

*En este sentido, el talento humano de una organización, ya sea pequeña o grande, es fundamental para obtener éxito y ganancias. Es imperativo el logro de las mejores condiciones para facilitar la aplicabilidad de todo su potencial. Por ello, el aspecto socioemocional, salud y formación de competencias y habilidades para el cumplimiento de los fines del emprendimiento resulta en una convergencia de factores muy importante que suaviza el duro camino del emprendedor. Tal como lo expresa De la Garza et al (2017):*

*Porque las iniciativas empresariales son creadas y gestionadas a través de individuos que tienen ciertas capacidades, habilidades, conocimientos, rasgos de personalidad y comportamientos que, mediante estas competencias personales, influyen en otros individuos para crear o gestionar empresas; en este sentido, se habla de individuos emprendedores en busca de nuevas oportunidades de negocio. (p. 57).*

*En correspondencia, se hace necesario un proceso de formación y sensibilización permanente sobre las condiciones de emprendimiento al personal directivo, colaborador e incluso al entorno familiar que participa; coincidiendo con lo expresado por Moreira et al (2020):*

*Es importante el fortalecimiento continuo y sistemático de las habilidades y competencias de los emprendedores, en este sentido, vale destacar, lo resaltante de tener conocimientos sobre gestión de negocios. Sin importar en qué rumbo se quiere incursionar, y contar con conocimientos básicos sobre cómo se maneja el mundo de los negocios. Igualmente, las ganas de lograr grandes cosas y la determinación de querer llegar lo más lejos posible (p.38)*

*Así pues, emprender es una iniciativa, un proyecto de vida. Pero, como proyecto al fin, necesita de datos, insumos, estrategias, lapsos de tiempo, evaluación, apoyo logístico y financiero, así como de las ganas de llevarlo a cabo. De esta manera, las competencias emprendedoras tienen un valor muy importante cuando se habla de hacer negocios y de hacer empresa, esto se traduce en asumir retos en forma permanente, en solucionar problemas pensando en generar oportunidades y encontrar en los cambios los factores positivos para crecer (Bogotá emprende, 2010).*

*Es importante explorar, también, los motivos para emprender; es necesario evaluar nuestras fortalezas y potenciales situaciones por mejorar a fin de tomar decisiones que minimicen el riesgo, que siempre estará presente. En este sentido, cuando una persona se convierte en emprendedor puede estar motivado ya sea por una necesidad, un deseo, o por una oportunidad; aunque en países latinoamericanos, emprender por necesidad es el motivo más frecuente que emprender por oportunidad (Toca, 2010).*

*Por eso, no basta con querer emprender hay que formarse para emprender con éxito. En consecuencia, el desarrollo del emprendimiento constituye el camino hacia el progreso y es importante su fomento, pues favorece todo tipo de organizaciones tanto públicas como privadas, además empresas grandes medianas y pequeñas, y también genera desarrollo en los mercados nacional e internacional. (Soriano & Huarng, 2013)*

*Por todas estas implicaciones, los autores estimaron necesaria el desarrollo de una serie de reflexiones en torno a las habilidades y competencias más eficaces para emprendedores exitosos. Este documento se apoyó, para su abordaje metodológico, en el diseño no experimental; tipo documental y enmarcado en un nivel descriptivo. Fueron consultadas fuentes sustentadas en textos y visitas a centros de investigación tras la búsqueda de elementos electrónicos vinculados al tema. Cómo técnica se empleó las relacionadas a este modelo de estudios, tales como el análisis de contenido, y los instrumentos las fichas y el resumen. Las etapas se cumplieron mediante un proceso de revisión y descarte, verificación de fuentes, cohesión y coherencia y elaboración de conclusiones.*

## **2.Desarrollo**

### **2.1. Algunas consideraciones sobre el Emprendimiento, antes de iniciarlo.**

*En el mundo actual, hablar de emprendimiento es referirse a la actitud, habilidades y competencias que posee una persona para emprender proyecto económico con el propósito de que le genere ganancias y éxito. En las empresas de hoy, es muy común hablar de emprendimiento porque está muy relacionado con la creación, administración y publicidad de nuevos bienes, servicios, empresas y negocios. Que emergen de ideas nuevas y creativas en el ámbito empresarial. Por esta razón, y con el fin de aclarar lo que se entiende por emprendimiento, a continuación, se presentan varias definiciones, según la perspectiva de diversos autores:*

*Para Pérez (2019), definir emprendimiento es hablar de “la capacidad de partir de cero para crear un proyecto, una iniciativa o un negocio. A día de hoy, el emprendimiento toma muchas formas y, por eso, puede hablarse de tecnoemprendedores, intraemprendedores, emprendedores sociales,*

trabajadores autónomos y muchos otros” (p.15). De la misma manera, González et al (2018) asumen que el emprendimiento es un “proceso de descubrimiento, evaluación y explotación de oportunidades emprendedoras que conlleva empezar un nuevo proyecto, ofreciendo productos o servicios innovadores y/o alternativos al mercado (p.106); otros, se concentran en los objetivos financieros, como una acción de crear un negocio o negocios con el objetivo de generar ganancias. (Martins, 2021)

Debido al auge que ha tenido el emprendimiento en la sociedad de hoy, han surgido cursos, talleres, videos, forochats que buscan enseñar cómo emprender o cómo ser un emprendedor exitoso. Shane y Venkataraman (2000), lo plantean diciendo que:

*el emprendimiento se ha convertido en los últimos años en una etiqueta en la que se ha alojado una cantidad enorme y multidimensional de investigación. Por consiguiente, formarse en emprendimiento, hoy día es una necesidad si la persona quiere iniciarse en el ámbito empresarial. (p.219)*

*así es, se dice fácil emprender; pero conlleva una serie de componentes, previos, para siquiera configurar la idea, en sus diversos aspectos prácticos y verificar si coinciden con la solución que el mercado o usuarios esperen de esa idea, de ese sueño. Y que importante tratar de apearse al criterio objetivo de evaluar a un sueño.*

*Por ello, es importante prepararse en el área y rodearse de colaboradores que sumen virtudes al proyecto, en cada área necesaria. En este sentido, hay que tener en cuenta que formarse en emprendimiento implica ser empáticos, observadores, analíticos, resilientes, persistentes, tener un pensamiento crítico, aprender a tomar decisiones principalmente en condiciones de incertidumbre, a responder proactivamente a situaciones en su entorno, a pensar fuera de la caja, a ser creativos, a identificar, aprovechar y/o crear oportunidades de negocio, aceptar tomar riesgos, ser tolerantes a la ambigüedad, trabajar en equipos, crear redes, y ser líderes (Lunenburg y Thomas, 2006)*

*En este mismo orden, Hidalgo (2014), destaca un aspecto importante: “La formación y desarrollo en la cultura de emprendimiento supondría la incorporación de habilidades y destrezas emprendedoras que les permitirían introducir procesos de creación e innovación en el campo empresarial” (p.50). Este aspecto que menciona el autor, no sólo incluye al emprendedor, implica además un reto para la universidad de hoy.*

*En este sentido, ante un tema tan relevante, es pertinente reflexionar acerca de cuál debe ser el rol que tiene que asumir la universidad, ante estos paradigmas emergentes. Vargas et al (2021), lo expresa de la siguiente manera:*

*Las Universidades tienen un fuerte compromiso en la formación emprendedora, pues en la medida que se contribuya con egresados que estén dispuestos a desarrollar proyectos de negocios sostenibles en el tiempo, favorecerán al crecimiento y desarrollo económico de la entidad donde estas se establezcan. Sin embargo, para que esto pueda ser posible se debe trabajar en establecer estrategias para que desde la universidad se contribuya a dicha formación emprendedora (p.213)*

*En definitiva, no se puede emprender desde la nada, hay que desarrollar ciertas actitudes, habilidades, competencias y destrezas si se quiere alcanzar el éxito. Porque, como dice Lloret (2019), para emprender exitosamente:*

*siempre es mejor hacer alguna actividad que te guste hacer, lo que te apasione y que esté relacionado con tus aspiraciones. De lo contrario, es difícil que tu emprendimiento perdure en el tiempo. Además, debes desarrollar el talento necesario para poder llevar a cabo el emprendimiento. La capacitación y el trabajo en equipo son elementos claves. También debes planificar y estimar si el proyecto*

*te va a permitir ganar dinero suficiente para que la actividad sea sostenible en el tiempo, para que crezca y te permita mejorar tu situación económica y la de tu entorno cercano (p.3)*

*Como se puede observar, el autor resalta la importancia de capacitarse en función de desarrollar el talento requerido para emprender. No basta tener el talento, es necesario mejorarlo, desarrollarlo y perfeccionarlo a través de un proceso de formación asertivo y de calidad. A través del proceso de formación, se aspira formar el perfil del emprendedor profesional, el cual está constituido por algunas características fundamentales. Se tomarán las presentadas por Martins (2021):*

*a. Los emprendedores crean empleos: sin emprendedores, los empleos no existirían. Los emprendedores toman el riesgo. Su ambición de continuar el crecimiento de su negocio finalmente le conduce a la creación de nuevos puestos de trabajo.*

*b. Los emprendedores favorecen el cambio: las personas emprendedoras sueñan en grande, por lo que algunas de sus ideas cambiarán el mundo. Muchos emprendedores mejorarán nuestro futuro con sus productos, ideas o negocios.*

*c. Los emprendedores ayudan a la sociedad: Con sus impuestos y donaciones, los emprendedores son algunos de los que más invierten en el progreso de la sociedad. Esto es lo que se conoce también por emprendimiento social*

## **2.2. Emprendedor: El gran protagonista.**

*Existen muchas definiciones acerca de lo que es un emprendedor, la mayoría de los autores coinciden en aspectos que definen el concepto de emprendedor. Básicamente, se puede decir que un emprendedor es una persona que tiene un sueño de un negocio en particular, y que aprovecha la oportunidad que se le presenta para llevarlo a cabo, corriendo los riesgos que sean necesario para alcanzarlo.*

*Con el propósito de profundizar un poco más y contar con diversas perspectivas, es significativo considerar los siguientes puntos de vista:*

*Reyes (2020) afirma que un emprendedor es “aquel que cuenta con la virtud de detectar y manejar problemas y oportunidades mediante el aprovechamiento de sus capacidades y los recursos a su alcance, gracias a su confianza en sí mismo” (p.1). Por su parte, Hidalgo (2014) afirma que los emprendedores son quienes “cristalizan una simple idea en una gran empresa, es por ello que es muy importante fortalecer ese espíritu que habita en ellos y que es el que los motiva en su carrera empresarial (p. 48).*

*Baumol, (1996), pone de manifiesto que los emprendedores son “ingeniosos, creativos, caracterizados por mantenerse en la búsqueda de formas que les generen poder, riqueza y prestigio, y su comportamiento cambia de acuerdo a la economía en que se encuentren”. (p.12). Baum et al (2007), estima que el ser emprendedor es “fundamentalmente algo personal y son los factores personales los que influyen en el éxito organizacional (p. 32).*

*Así pues, el emprendedor es un líder, por tanto, es común que ocupe posiciones de relevancia en la organización. Ello, conlleva no solo la competencia para la toma de decisión, sino, además, las responsabilidades y consecuencias que de ello se desprende. De esta manera, es imperativo un líder que sepa escuchar a su gente y, sobre todo, al mercado al que va dirigido.*

*En consecuencia, la figura del emprendedor es vital para implementar en la sociedad iniciativas innovadoras que permitan mejorar el sistema económico; los emprendedores constituyen, por tanto, un motor endógeno de desarrollo de nuestra sociedad (Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, España, 2012).*

González et al (2018), dice que para desarrollar el espíritu emprendedor es necesario no solo para la creación de nuevas organizaciones, y por consiguiente nuevos empleos, sino también para la sostenibilidad de las que ya existen. Y para lograrlo es necesario desarrollar un proceso de formación permanente que garantice su sostenibilidad en el tiempo y en el espacio.

Nuevamente, la formación es vital en todo este proceso. Por lo tanto, implica la disposición de tiempo en apropiarse de competencias, rodearse de colaboradores con las competencias necesarias e invertir tiempo en investigar al mercado y los factores que inciden en este.

El emprendedor tiene muchas responsabilidades y funciones bajo su cargo, entre las cuales está la de saber aprovechar el potencial de forma adecuada en todos sus equipos de trabajo. Se debe motivarlos y estar informados en cuanto a la concepción y de cómo lograr los objetivos planteados

Alda y Elexpuru (2012), presentan algunas de esas funciones:

- Planificar y organizar un proyecto, programa, intervención o empresa, que se haga cargo de las oportunidades y/o necesidades detectadas y analizadas en su entorno, responsabilizándose de las acciones desarrolladas y las implicaciones de las mismas.

- Implementar la iniciativa de acuerdo a los propósitos y criterios organizativos establecidos dimensionando, evaluando, y asumiendo los diferentes riesgos y el esfuerzo personal que ello supone, afrontando las dificultades, conflictos y crisis inherentes a un proceso emprendedor

Evidentemente, estas resultan funciones vistas de una óptica muy concentrada. De ellas, se desprenden cantidad de acciones, actividades, herramientas, operaciones, relaciones públicas, entes gubernamentales, entre otros aspectos; propios de cualquier empresa, pero en una escala aparentemente menor; que implica un esfuerzo aun mayor por parte del emprendedor en la tarea de ajustar su emprendimiento a los requerimientos y demandas del mercado y de acuerdo al contexto más propicio u hostil, dependiendo de las políticas públicas en esta materia. Por ejemplo, los pasos para registrar una marca comercial, varían de país a país.

Sin duda, en este documento se apuesta al emprendedor. Se apuesta a emprender, con ganas, con valentía; pero, con riesgos calculados, es decir, prepararse personal y organizacionalmente en minimizar los obstáculos presentes en el camino y la dirección o redirección (según sea el caso) de la inversión de los recursos financieros y humanos disponibles para el cumplimiento de los fines previstos.

### **2.3. Habilidades y competencias de emprendimientos**

Toda persona que se considere un emprendedor, debe desarrollar debe desarrollar unas habilidades y competencias específicas porque, como lo afirma Martínez y Carmona (2009), “las competencias emprendedoras no sólo deben ayudar a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial, sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos.” (p. 93). Cuando se habla de competencias, es relevante aclarar a qué se refiere, para ello citamos lo dicho por Yániz y Villardón (2006), quien define competencia como “un saber hacer complejo, resultado de la movilización, integración y adecuación de conocimientos, habilidades y actitudes, utilizados eficazmente en diferentes situaciones” (p. 23). Es decir, una convergencia de saberes es necesaria no solo a lo interno del emprendedor, sino además rodearse de ella. Saberes transparentes, apegados a lo que sucede en el mercado, para tomar los correctivos necesarios en el aplicación y ejecución del emprendimiento.

Por su parte, Palos et al (2019), dice que las competencias “permiten conocer los perfiles de emprendedores y así orientarlo de manera personal, mentorizando su proyecto o recomendándole trabajar con materiales y herramientas adecuados”. (p. 292). Así mismo, se señala la concepción

de competencia que plantean Sobrado y Fernández (2010), ellos afirman que se pueden considerar dos interpretaciones sobre las competencias emprendedoras:

*la primera, es un sentido amplio de dominio de capacidades y actitudes empresariales y comprensión de conceptos económicos básicos, que incluye el desarrollo de ciertas cualidades personales. No se centra directamente en la generación de organizaciones socio laboral. La segunda se trata de un concepto específico dirigido a la creación de empresas (p. 16)*

Según, la Cámara de Comercio de Bogotá (2010), existen 11 competencias emprendedoras, éstas son:

- a. *Capacidad de exploración: Es la intención y acción de incrementar conocimientos*
- b. *Pensamiento emprendedor: Actúa sobre el medio para cambiarlo, resuelve situaciones, tiene iniciativa*
- c. *Pensamiento estratégico: conoce cuál debe ser su negocio, a dónde se quiere llegar con la empresa y cómo alcanzar este objetivo*
- d. *Trabajo en equipo: Implica trabajar en cooperativa con otros y ser parte de un equipo, para entregar resultados colectivo y articulado, opuesto a trabajar separadamente o competitivamente.*
- e. *Liderazgo: es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas.*
- f. *Negociación: capacidad para concretar acuerdos y desarrollar alianzas y sociedades beneficiosas para las partes*
- g. *Orientación a objetivos: capacidad para enfocar la labor en procura de alcanzar una meta o un objetivo, teniendo en cuenta el costo beneficio de sus acciones.*
- h. *Pro actividad: por lo general se anticipa a las situaciones, se adelanta a los hechos, se anticipa a las necesidades y problemas para proveer soluciones.*
- i. *Proyección social: además del beneficio propio, piensa en el beneficio social, como: igualdad, justicia, medio ambiente y respeto por la diversidad.*
- j. *Habilidad personal: capacidad para fomentar el dialogo en todo momento, conecta fácilmente con los demás*
- k. *Integridad personal: respeta los principios y valores de los demás y se comporta de manera transparente.*

*De la misma forma que un emprendedor debe desarrollar competencias emprendedoras, también de trabajar en el desarrollo de habilidades emprendedoras. Entendiendo que, por habilidad se concibe la capacidad que tiene una persona para realizar una tarea, oficio o actividad de manera correcta y fácilmente. Como ejemplo se tiene que la descripción de habilidades emprendedoras según el Modelo Hall-Tonna (Hall, 1994), donde identifican cuatro tipos de habilidades: instrumentales, interpersonales, imaginativas y sistémicas:*

1. *Habilidades Instrumentales: son una particular combinación de inteligencia y destrezas manuales que permite a la persona sentirse competente (Hall, 1994). Favorecen la orientación a la tarea y el desarrollo de tareas de carácter operativo, por lo que son indispensables para el emprendedor.*
2. *Habilidades Interpersonales: están relacionadas con el comportamiento hacia las demás personas (Hall, 1994), por tanto, resultan claves para establecer vínculos y relaciones entre personas.*
3. *Habilidades Imaginativas: son una mezcla particular de imaginación y sentimientos que posibilitan la expresión de nuevas ideas (Hall, 1994). Fluyen a través del lenguaje y poseen un carácter sinérgico que les permite fomentar otras habilidades, por lo que son fundamentales para el crecimiento de la persona (Ayerbe, 1995). Se consideran especialmente relevantes en las distintas fases del proceso emprendedor, ya que están relacionadas con la creatividad y la innovación.*
4. *Habilidades Sistémicas: son una mezcla de imaginación, sensibilidad y destreza que permite visualizar cómo se relacionan las diferentes partes de un sistema con el todo (Hall, 1994). Estas*

habilidades permiten a la vez mirar holísticamente la realidad, y fraccionar y fragmentarla para luego integrar, relacionar las partes y buscar puntos de confluencia e interrelación.

En esta compilación sobre el tema en cuestión es significativo incluir, además, un cuadro de competencias emprendedoras elaborado por Cabana et al (2013) citado en Chávez (2020):

**Cuadro 2. Competencias emprendedoras**

|   |  |
|---|--|
| <b>Atributos del emprendedor</b>  | <b>Capacidades interpersonales</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de oportunidades</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Visión</li> <li>• Habilidades administrativas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Participación</li> </ul> |
| <b>Capacidades frente al riesgo</b>   | <b>Actitud del emprendedor</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Sentido del riesgo</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constancia</li> <li>• Motivación</li> <li>• Pasión</li> <li>• Compromiso</li> </ul>   |

Fuente: Cabana et al (2013) citado en Chávez (2020)

Todos los autores incluidos, coinciden en el alto grado de confianza y seguridad, en sí mismo, por parte del emprendedor. Pero, asumimos que no puede ser una confianza a ciegas; debe configurarse con base a nuestras fortalezas, el equipo colaborar, un exhaustivo estudio del mercado, la competencia potencial, un plan inversor y de financiamiento objetivo y real. Todos estos aspectos, guiados por un líder que escuche, repetimos, no sólo a sí mismo, a sus colaboradores sino, fundamentalmente, a la voz del mercado.

### 3. Reflexiones finales

Considerando toda la información analizada con respecto al objetivo de la investigación, se concluye que un emprendedor es aquel que cuenta con la virtud de detectar y manejar problemas y oportunidades mediante el aprovechamiento de sus capacidades y los recursos a su alcance. También, suelen cristalizar una simple idea en una gran empresa. Además, se dice que son ingeniosos, creativos y caracterizados por mantenerse en la búsqueda de formas que les generen poder, riqueza y prestigio. Son líderes soñadores con talentos, habilidades y destrezas que desarrollan asertivamente para alcanzar sus sueños en el campo empresarial.

Todo emprendedor debe desarrollar habilidades y competencias que le permitan emprender de manera exitosa. Lo cual es necesario alcanzar a través de un proceso de formación permanente y de calidad. Por tanto, un emprendedor debe tener la capacidad de exploración, desarrollar un pensamiento emprendedor, actúa sobre el medio para cambiarlo, tener la habilidad para la resolución de problemas e iniciativa propia.

El desarrollo del pensamiento estratégico, y las competencias necesarias para trabajar en equipo. Tener la capacidad para ejercer el liderazgo, ser competente para el manejo de la negociación, la capacidad para enfocar la labor en procura de alcanzar una meta o un objetivo, ser proactivo, además del beneficio propio, pensar en el beneficio social, la habilidad para comunicarse de manera asertiva, capacidad para fomentar el dialogo en todo momento, conectarse fácilmente con los demás e integridad personal entre otras.

Se puede adicionar, además, habilidades instrumentales e imaginativas para crear y concretar nuevas ideas. Las habilidades sistémicas le permiten visualizar cómo se relacionan las diferentes partes de un sistema con el todo. En cuanto a sus habilidades personales, el emprendedor es una persona con visión clara, es constante. Emprende la realización de sus metas con motivación, pasión y compromiso.

## **CAPÍTULO 4**

# **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EL ROL DEL DOCENTE INVESTIGADOR EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Lesly Johanna Benítez Pincay

Edith Vanessa Bonín Campos

Lisette Vacacela Conforme

## **1.Introducción**

*En el mundo actual, donde el conocimiento se construye y reconstruye a velocidades asombrosas continuamente, donde cada día el ser humano es sorprendido con un nuevo invento o un nuevo avance en la tecnología, se revalora la importancia de la investigación como el instrumento que nos permite construir o ampliar conocimientos porque, a través de ella, se puede entrar a un mundo de oportunidades y posibilidades en el ámbito social, cultural y empresarial.*

*En otras palabras, la investigación es el proceso mediante el cual podemos encontrar las respuestas a todos los problemas que invaden nuestra curiosidad, con rigor y de manera sistemática.*

*La relevancia del proceso investigativa radica en que se convierte en el medio por el cual se alcanza el progreso de la humanidad. Chávez, (2016), lo sintetiza claramente cuando afirma que, “la investigación es fundamental para el desarrollo social de una región, un país y el mundo entero” (p.4). Vital, para cualquier área y las ciencias administrativas lo han asumido con gran seriedad e importancia.*

*El progreso que se logra a través de la investigación puede originarse de cualquiera de las áreas del conocimiento, no está limitado sólo al ámbito de la ciencia. Por tanto, se puede afirmar que, en la actualidad, a través de la investigación, hemos alcanzado progresos en educación, arte, economía, derecho, cultura.*

*En consecuencia, Según, Carrera et al., (2017) señalan que “la investigación científica desde la primera década del siglo XX, ha sido protagonista de cuantiosos avances en diferentes aspectos de la vida del ser humano” (p.62). En este punto, es importante caracterizar lo que es la investigación. Toala y Mendoza (2019), lo presenta muy bien en la siguiente cita:*

*La investigación es considerada como un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se busca resolver problemas, bien sea de vacío de conocimiento (investigación científica), pero en ambos casos es un proceso organizado que garantiza la producción de conocimiento o de alternativas de solución viables (p. 59).*

*En investigación la metodología, representa el camino que escogemos recorrer para encontrar las respuestas. Según lo expresado por García Avilés (1996), la Metodología de la Investigación es “la reflexión crítica encargada de estudiar el surgimiento, desarrollo y validez de los métodos empleados en la ciencia” (p.65). Este aspecto, asumimos, muy coincidente con los procesos objeto de estudio en el área administrativa.*

*Con respecto, al tema central de esta investigación, ciencias administrativas y el rol del docente investigador en la educación superior, dice Chávez (2016), que “la tarea de investigación en las ciencias administrativas es de gran relevancia para la sociedad ya que vivimos inmersos en relaciones comerciales, económicas y laborales en los niveles local, regional, nacional e internacional” (s/p). Por su parte, Cerdas et al (2017), aclara que “la gestión administrativa comprende todos aquellos esfuerzos de la dirección destinados a favorecer procesos de mejoramiento de la calidad de la oferta educativa” (p.101).*

*Sin embargo, Estrada, Quiñonez y Pantoja, 2017, explican que al se refiere al rol de los docentes universitarios en cuanto a la investigación es necesario tener en cuenta que:*

*la creciente globalización y desarrollo tecnológico, lleva a establecer un cuestionamiento acerca de la tarea de los docentes universitarios en cuanto a la formación de investigadores y de los perfiles requeridos en su labor de investigación; las universidades tienen la misión de generar conocimientos y no meramente reproducirlos, surge la necesidad de que los profesores en las*

*instituciones de educación superior promuevan la formación de individuos constructores del saber a través de la consecución de competencias profesionales integradas, entre ellas el pensamiento crítico, que favorece el desarrollo de habilidades cognitivas de orden superior. Las capacidades a las que se hace referencia (p. 60)*

*así pues, formar investigadores debe ser una función que comience a desarrollarse desde los primeros años de escolaridad, los niños son por naturaleza curiosos y ese es el punto de partida de una investigación. Así lo fundamentan Numa y Márquez (2019), cuando afirman que:*

*La formación en investigación es un proceso que se inicia desde los primeros niveles del sistema educativo. Ello se evidencia en los diferentes planes de estudio: educación inicial, primaria, media hasta la universitaria, donde se indica que los estudiantes desarrollen un pensamiento lógico, crítico, reflexivo y sean capaces de analizar y resolver problemas del contexto social en el cual están inmersos (p.231).*

*De esta manera, las instituciones de educación superior, están llamadas a sensibilizar a sus educandos en el uso y aplicabilidad de metodologías de investigación en las áreas de la administración. Ello, permitirá abordar estas situaciones desde una perspectiva científica, repotenciando los alcances de estos saberes.*

*En este orden, la Unesco (2015) considera que la investigación “se origina en experiencias deliberadas e intencionales ofrecidas por oportunidades de aprendizaje formales” (s/p). Sin embargo, a pesar de lo antes planteado, Rivas (2004), afirma que “la formación de investigadores en el mundo contemporáneo ha estado condicionada históricamente por dos variables: las tradiciones de la educación universitaria, y el tipo de política de la ciencia, la investigación y el desarrollo (I+D) impulsada por el gobierno” (p.34). Y pareciera que solo en la universidad se puede aprender a investigar.*

*En lo que respecta al campo de las ciencias administrativas, la investigación no ha tenido un rol relevante, porque, la investigación pareciera no ha sido un eje formativo fuerte en los programas de administración y la realidad muestra que básicamente el proceso de formación de los administradores se ha centrado en áreas funcionales, potenciando la aparición de programas tecnológicos a nivel de pregrado, según Tejada et al, (2018), plantea*

*El desarrollo de competencias para la investigación y para la enseñanza de ella es de vital importancia en cualquier ciencia. En el caso de la administración, y debido a la naturaleza instrumental que la ha acompañado desde su nacimiento y en todo su proceso de desarrollo, el "hacer" ha sido privilegiado, lo que ha dejado en un segundo plano la construcción de conocimiento científico mediante los procesos de investigación (p.265).*

*De esta manera, fomentar la investigación en el área de la administración es muy importante, porque a través de un proceso de investigación riguroso, se puede obtener información o construir conocimiento que generen progreso, innovación y éxito a la empresa. Los procesos gerenciales se pueden actualizar, reinventar para estar al nivel de los cambios que la sociedad actual requiere. La administración debe fundamentarse en un proceso de investigación permanente con el propósito estar en un continuo proceso de mejoramiento de sus productos y procesos gerenciales.*

*En este sentido, el administrador como investigador, según Toala y Mendoza (2017):*

*Se forma con acciones de actualización constante de conocimientos orientados al pleno dominio de conocimientos técnicos sobre alguna especialidad en su campo, donde sea capaz de explicar el comportamiento de fenómenos administrativos y de gerencia de las organizaciones, con base científica y desarrollar propuestas de*

*mejora creativas y adquirir la habilidad para influir en la transmisión, transformación e innovación de nuevos conocimientos (p.59).*

*Así pues, para lograr esas acciones y conocimientos, anteriormente mencionados, la didáctica en la cual se forma el profesional de la administración, debe estar enmarcada en la investigación. Así tal cual, lo presenta Abreu et al., (2017):*

*La Didáctica es una ciencia que sustenta esta condición en un sistema teórico, todavía imperfecto, en desarrollo ascendente, pero propio, en el que se integran conceptos, definiciones, categorías, leyes, principios y un objeto de estudio que no le corresponde otra ciencia, polémico y posible de perfeccionar, con una esencia propia y particular, cuyo desarrollo está asociado a la investigación y a las experiencias prácticas contextualizadas alrededor de todo lo que sucede en el aula, en función del aprendizaje desarrollador y la formación integral de los estudiantes (s/p).*

*Así mismo, Toala, Mendoza y Moreira (2019) señalan que:*

*la Metodología de la Investigación es relevante en los procesos de formación de los estudiantes del área de la Administración, en orden a ofrecer respuestas a las diversas problemáticas de la gerencia, la cultura organizacional y los procesos administrativos correspondientes con la planificación, la organización, la dirección, la ejecución y el control de los recursos materiales y el talento humano que se desempeña en las diversas áreas de la gestión pública y privada que impulsan el desarrollo económico, político y social de un país determinado (p.70)*

*Además, en su andar como profesional de la administración, la investigación le sirve como apoyo para eficaz, eficiente y asertivamente en su profesión, ya que, esta le permite formarse, actualizarse y perfeccionar sus habilidades y competencias profesionales. Por eso, Vargas et al., (2016), dice que, “el entusiasmo de los administradores por aplicar lo último en tecnología administrativa buscando impacientemente soluciones instantáneas, hace que la demanda del conocimiento teórico y técnicas administrativas tengan un ciclo de vida corto” (p.46). He aquí la importancia de formar profesionales de la administración en investigación. Como campo profesional la administración ha fallado en desarrollar un cuerpo teórico metodológico comparable a otras profesiones.*

*Por su parte, Cerdas et al., (2017), reitera la importancia de articular los procesos de formación docente y administrativa, “con las metas y los objetivos asumidos como parte del mejoramiento de la oferta educativa desde las políticas educativas, teniendo claro que las prácticas pedagógicas que se establezcan en el centro educativo deben tener total coherencia con los espacios de formación del colectivo docente” (p.119).*

*En función a ese planteamiento, en el currículo de la carrera administración, el área de investigación debería tener un lugar de relevancia. Al respecto, Vargas-Hernández (2013), dice que “los programas de formación de académicos en ciencias administrativas se encuentran más centrados en la docencia, con escasa o nula investigación necesaria que adapte o genere el conocimiento requerido para la resolución de problemas específicos” (p. 25)*

*Es gracias a lo anteriormente descrito que el propósito de esta investigación es realizar una revisión teórica sobre el rol de docente investigador en las ciencias administrativas. Este estudio se identificó por ser no experimental, de tipo documental y nivel descriptivo. Para el abordaje, la metodología se sustentó en el diseño de prototipo documental, adecuado a la modalidad denominada estudio monográfico. En este sentido, las etapas se cumplieron de la siguiente manera: a). Indagación en trabajos de investigación, artículos científicos, documentos legales y otros, que se correspondan*

con la temática tratada; y b). Análisis e interpretación de estas fuentes como referencia y sustento en los planteamientos que se ejercen.

Para esto, se utilizó la técnica ideal para este enfoque, el Análisis de contenido y comprensión de textos. Adicionalmente, permitió a los autores recabar ideas, caracterizarlas y categorizarlas, utilizando los instrumentos propios de este proceso como lo fueron la matriz organizativa, análisis y sistema fólder, con soporte en el uso de software de procesamiento de texto automatizado. Por último, se realizó un proceso de revisión y descarte, verificación de fuentes, cohesión y coherencia y elaboración de conclusiones; en correspondencia con los propósitos de la investigación.

## **2. Desarrollo**

### **2.1. Ciencias administrativas**

Con el fin de alcanzar el propósito de la investigación, se analizaron varios conceptos fundamentales durante su desarrollo, como son las Ciencias administrativas y el Rol del docente investigador. Para lo cual se consultaron diversas fuentes de autores expertos en el tema. En primer lugar, se presenta la definición que hace Wahrlich (1978), sobre las ciencias administrativas. Él dice que, “las ciencias administrativas en América Latina, son un producto esencialmente exógeno, que, a través del tiempo, han sufrido influencias endógenas, más acentuadas en algunos países que otros”. (s/p). Por su parte, López (2008), afirma que, “es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía, un objetivo con eficacia y eficiencia” (p. 12).

Por su parte, Tejada (2018), que es “una visión técnica de lo que es la administración, porque él la asume como un campo de conocimiento y como práctica no ha dejado de ser mecanicista. Tanto la práctica como la enseñanza han sido y siguen siendo instrumentales” (p.269). En este punto, cabe destacar la definición presentada por Vargas et al (2016), porque amplía el concepto de manera detallada:

*las ciencias administrativas implican un cuerpo común de conocimientos sustentadas en una base teórica ampliamente aceptada, un sistema para certificar los conocimientos de los individuos antes de obtener la licencia que les permita investigar y generar nuevo conocimiento, un compromiso para usar conocimientos de administración especializados para el bien público y un código de ética con provisiones para monitorear el cumplimiento de principios (p. 49).*

Por último, como toda ciencia, las ciencias administrativas, como dice Izquierdo (2016), “La administración necesita y, por lo mismo, exige que los hechos sean científicamente observados, descritos, clasificados y, si fuera posible, expresados con el rigor de los índices estadísticos o de proporciones capaces de ser ratificados mediante una comprobación objetiva” (p.7). Sin embargo, la administración no debe fundamentarse en su naturaleza instrumental, la cual, la ha acompañado a lo largo de su desarrollo y ubica al ser humano en un plano de simple recurso, recalcando, la necesidad de reconocer al sujeto humano dentro de la administración, desde una perspectiva compleja. Hacia allí tiende el concepto de formación que desde el escenario pedagógico se desea alcanzar (Marín Idarra, 2006).

### **2.2. Docente investigador**

La universidad, en la actualidad, confronta una serie de retos enmarcados en los cambios que caracterizan la sociedad actual, que constantemente se está transformando. Y, para asumir con efectividad esta realidad, debe comprometerse con la promoción y desarrollo del rol que deben cumplir los profesores como investigadores. Con el fin de abrir espacios para el desarrollo de proyectos y para la construcción de nuevos conocimientos. Para Abreu et al (2016). Explican que:

*El docente como investigador consecuente, debe lograr un modo de actuación que lo revele como profesional del currículo, como un investigador del proceso que dirige sobre bases científicas, que lo armoniza, lo sistematiza, lo valida en la práctica pedagógica revolucionaria y patriótica, lo rediseña a partir de las nuevas exigencias históricas y sociales, y lo asume como un proyecto o modelo global que incluye la planificación, la organización, la ejecución y el control (p.7)*

Asimismo, para Viteri y Vázquez (2016), es necesario resaltar la importancia del rol que tiene el docente como investigador cuando afirman que:

*La actividad científica del docente es imprescindible que se realice a través del desarrollo de sus habilidades investigativas, para que sus modos de actuación en el aula permitan que su accionar sea más efectivo. Al participar en procesos de investigación, transformar sus conocimientos con el afán de encontrar soluciones a los problemas de la profesión, involucra al estudiante en estos procesos que generan hábitos y habilidades de investigación formativa y desarrolla la científicidad de ambos (p.37).*

En la universidad el docente debe cumplir con dos roles fundamentales, el de investigar y el de enseñar. El proceso de enseñar y, a su vez, promover actividades de investigación con los estudiantes, es de mucha importancia porque permite, tanto al docente como al estudiante, mantenerse en constante renovación, y el aprendizaje se convierte en una experiencia dinámica, constructiva, creativa e innovadora generadora de nuevos conocimientos. Al respecto, Lema et al., (2020), dice que

*El rol del docente como investigador en el clima organizacional y en el logro de la satisfacción profesional, debe internalizar y sistematizar la importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, en este sentido, la investigación juega un rol fundamental desde la academia, ya que dirige los esfuerzos a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional (p. xx)*

En concordancia con la idea anterior, es necesario resaltar el hecho de que la sociedad actual exige la formación de profesionales que, además, de manejar acertadamente los contenidos inherentes a su profesión, sean excelentes investigadores para poder mantenerse a la vanguardia de los cambios actuales. Estrada et al., (2017), lo presenta claramente, cuando dice que

*El actual contexto social del ámbito educativo exige la formación de estudiantes con capacidad de pensamiento y siendo esta una habilidad que puede desarrollarse; se encuentra involucrado el diseño y aplicación de procedimientos que tengan como objetivo el perfeccionamiento de estructuras que permitan el procesamiento de información abstracción, interpretación y reflexión, dejando de lado la memorización como limitante de estas habilidades (p. 64).*

Así mismo, Verna (2010), plantea que un aprendizaje trascendental, requiere “la aplicabilidad de estrategias docentes que promuevan el desarrollo de habilidades de pensamiento en sus estudiantes como observación, descripción, comparación clasificación, análisis, síntesis y evaluación, pues constituyen las bases requeridas para la organización del razonamiento” (s/p). Al hablar de la formación de estudiantes sobre investigación, requiere hablar de maneras de enseñar y actividades que estén acordes con la esencia de lo que es la investigación, por tanto, Reynosa et al., (2020), plantea que:

*las estrategias didácticas para la formación de investigadores, deben ser planificadas desde una visión formativa, estandarizada y que responda a ciertos protocolos de aplicación. Previendo que el aprendizaje no quede limitado a un determinado período (principio de sostenibilidad) porque los continuos cambios conllevan nuevas demandas profesionales y nuevas exigencias personales. (p. 265)*

*Realizar una investigación sobre el rol de los docentes universitarios en las ciencias administrativas es de suma relevancia, porque en cualquier área del conocimiento la innovación y la construcción de nuevos conocimientos van de la mano con la investigación. El auge por la búsqueda de la innovación ha venido calando progresivamente en el área de las ciencias administrativas. Por eso, Chávez (2016), explica que:*

*El ser innovador en la investigación de ciencias administrativas implica generar productos investigativos que usen herramientas cualitativas y cuantitativas que apoyen y generen análisis reflexivos en los docentes investigadores, los alumnos y la sociedad en general, quienes al leer los trabajos de investigación puedan pensar de manera distinta con miras a mejorar individual y colectivamente echando mano de herramientas y métodos como la retórica, la hermenéutica, la fenomenología, entre otras (p.1)*

*En definitiva, el docente investigador de las ciencias administrativas debe estar familiarizado tanto con los conceptos tradicionales como con los conceptos emergentes, con las tendencias de la administración y la conducta organizacional, es decir, mantenerse actualizado con las dinámicas actuales y cambiantes, con el fin de proporcionar una guía a sus estudiantes, y la vía para lograrlo es la investigación.*

### **3. Consideraciones de cierre**

*Realizar una revisión teórica sobre el rol de docente investigador en las ciencias administrativas es un tema de relevancia actual, ante los procesos de transformación y cambios que se vive en la sociedad de hoy y por ende en los espacios de la universidad. La investigación es el medio para abordar dichos cambios y convertirlos en oportunidades y alternativas de éxito y progreso en el campo de la administración. Por tanto, es fundamental promover el desarrollo efectivo del rol del docente como investigador en la universidad. Porque como mediador de procesos de aprendizaje debe contribuir con la formación integral del estudiante con una visión crítica y analítica en la búsqueda de soluciones a los problemas que confronte como futuro profesional de administración.*

*Por tal motivo, el docente universitario debe preocuparse por desarrollar competencias, habilidades, actitudes necesarias para formarse en su rol como investigador. Además, debe ser capaz de abordar el contexto educativo como una realidad dinámica y en constante transformación. Y comprender esa realidad para transformarla y mejorar es indispensable un proceso de investigación riguroso. Por supuesto, ante este planteamiento es necesario repensar el currículo y los enfoques de planificación y evaluación educativa para la formación integral de los estudiantes.*

*En conclusión, las ciencias administrativas, exigen que los hechos sean científicamente observados, descritos, clasificados y, si fuera posible, expresados con el rigor de los índices estadísticos o de proporciones capaces de ser ratificados mediante una comprobación objetiva que se realiza a través de un proceso de investigación. En cuanto al rol del docente como investigador, en las ciencias administrativas busca el logro de la satisfacción profesional, a través de la internalización y la sistematización de la importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, en este sentido, la investigación juega un rol fundamental desde la academia, ya que dirige los esfuerzos a la mejora profesional.*

## **CAPÍTULO 5**

# **PLAN OPERATIVO COMO HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

Daniel Austin Zaldivar Almarales

Cesar Valenzuela Velasco

Célida Sabina Gómez Sánchez

## **1.Introducción**

*El control y evaluación sistemática de la gestión organizacional es una función fundamental en la gerencia del proceso administrativo, porque así se puede observar y medir el nivel de avances y logros de los objetivos establecidos por la organización. En consecuencia, en el transcurso de la historia de la gestión organizacional, se han aplicado diversas estrategias de control y seguimiento de la gestión, fundamentadas en paradigmas tradicionales y concepciones clásicas.*

*Narváez et al (2011), lo describe claramente al decir que “las doctrinas gerenciales y de gestión organizacional, históricamente han sido influenciadas por el paradigma dominante de las teorías científicas de cada época” (p.27); por su parte, Rincón (1998), añade que “tradicionalmente, la evaluación desempeño y el control en las empresas se realizaba sólo con base en informes financieros” (p.10). Todos estos elementos, son influenciados por la dinámica del mundo actual: Un mundo globalizado, con avances asombrosos en la tecnología, la competitividad es cada vez mayor, gracias a los adelantos tecnológicos y al conocimiento que surge cada día con una velocidad vertiginosa.*

*Ante este contexto, cabe destacar lo que en décadas pasadas y, aún vigente, afirma Rincón (1998): frente a este panorama, las empresas tuvieron la imperiosa necesidad de mejorar la productividad e incrementar la eficiencia utilizando tres estrategias:*

*Uso de mejor tecnología, Empleo de nuevas y mejores herramientas de administración, y la implantación de sistemas de control de gestión con el propósito fundamental de evaluar periódicamente la ejecución de las actividades de la organización, con base en parámetros de cantidad, calidad y oportunidad para apoyar la toma de decisiones y facilitar la gestión (p. 11).*

*Esto no es nuevo en el campo de la gestión organizacional. Ahora bien, al respecto, han emergido diferentes teorías que plantean métodos para realizar un control efectivo a la gestión con el fin de hacerle seguimiento al logro de los objetivos.*

*Esto trae consigo nuevos enfoques en las organizaciones, cambiando la visión de la organización. En este sentido, Segredo (2013), afirma que en “la sociedad moderna y los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta” (p.386). Por supuesto, las redes sociales y el avance en las comunicaciones globales han sido un factor determinante en este proceso, por tanto, una competitividad aun mayor.*

*Para Vera y Ponce (2016), la competitividad en el mundo empresarial, no debe limitarse al manejo de la tecnología más avanzada, para ellos:*

*La competitividad de las organizaciones del sector público y privado, no únicamente está en la tecnología, sino en el factor humano, que es el activo valioso con que cuenta la empresa para alcanzar sus metas, la gestión de organizaciones, condiciona el reconocimiento de sus procesos, la gestión de recursos, entre ellos los recursos humanos lo cual ayudarán de una forma eficaz a la organización en un contexto cualquiera de actuación (p.2)*

*Así es. La tecnología es un factor muy importante, pero, el talento humano lo es más. Allí, entran en el escenario las decisiones, donde el talento humano tiene la competencia determinante.*

*En esta misma línea, Álvarez et al, (2020) afirman que:*

*Para que una empresa, sea de la índole que se desea, y tenga éxito requiere como un requisito imprescindible, de una organización administrativa y de un sistema de gestión que abarque no solo la satisfacción del cliente, sino que tome en cuenta con igual importancia la satisfacción de los empleados y de la gerencia (p.104)*

*Las condiciones deben ser favorables para todas las partes. Se hace necesaria una visión integral y multidisciplinaria de las estrategias. Ello, redundará en mejores decisiones. Con un compromiso compartido y una apropiación colectiva de los objetivos y las potencialidades para alcanzarlos.*

*Por tanto, para obtener una gestión de éxito, manifiestan Vera y Ponce (2016), que “la Gestión Organizacional en el sector público y privado debe mejorar día a día, para ello debe contar con una herramienta que les permita medir y evaluar las actividades con el fin de superar las debilidades laborales dentro de las organizaciones” (p.5). Es decir, que las organizaciones de hoy día, de cualquier índole, deben contar con una serie de recursos, los cuales se deben gestionar de forma eficaz y eficiente. Con el propósito, de que las empresas puedan cumplir con las metas propuestas, en concordancia con la misión y visión organizacional, y solo será posible mediante una adecuada gestión y correcta aplicación de actividades de control (Ruiz et al., 2019)*

*En este tiempo, donde la incertidumbre, la globalización y la fuerte competencia imperan, las organizaciones requieren de una efectiva y eficiente gestión organizacional para alcanzar los objetivos establecidos con éxito.*

*No se trata de cumplir con ciertos procesos administrativos burocráticos sino del desarrollo de un proceso de control y evaluación de calidad. En este sentido, es relevante que se realice un análisis exhaustivo de los procesos de gestión de la empresa y se evalúe en qué medida están impactando en la productividad.*

*En lo que respecta a la importancia de la gestión organizacional, Ruiz et al., (2019), dice que “la gestión organizacional es importante porque contiene elementos claves para garantizar la eficiencia y competitividad empresarial, donde la evaluación del desempeño es una actividad sistemática que contribuye a mejorar el desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desacertada de la organización” (p. 8).*

*En ese contexto, ha surgido El Plan Operativo Anual como una estrategia efectiva para la gestión organizacional para cumplir tanto con los objetivos estratégicos como los objetivos tácticos, por lo tanto debe ser construido de acuerdo a los propósitos y aspiraciones de la empresa y debe ser actualizado y evaluado cada año, con el fin de comprobarla eficiencia de o el no cumplimiento de los objetivos organizacional.*

*Por tal razón, el propósito de esta investigación es determinar los fundamentos teóricos del plan operativo como herramienta para la gestión organizacional. Se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa de tipo documental, descriptiva. Consistió en la revisión y análisis de la literatura especializada.*

## **2. Desarrollo**

### **2.1. Gestión organizacional**

*Considerando que el propósito fundamental de esta investigación es determinar los fundamentos teóricos del plan operativo como herramienta para la gestión organizacional, comenzaremos por describir a qué nos referimos cuando se habla de la gestión organizacional.*

*En primer lugar, se asume como la planificación de todos los procesos y acciones inherentes al funcionamiento de la organización como un todo, con el objetivo de alcanzar objetivos y lograr resultados positivos y rentables a mediano y largo plazo. Para ampliar lo referente al concepto de*

*gestión organizacional, se presenta lo planteado por Jordan (1996) citado en Rivera et al (2005), quien concibe a la gestión como:*

*El acto de dirigir metas, estrategias que conduzcan la puesta en marcha de la política general de la empresa, para tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados, en este sentido, se infiere que la gestión es la dirección de las acciones que contribuyan a tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos trazados, medir los resultados y de esa manera orientar los objetivos hacia la mejora de la organización (p.37).*

*Para Cuesta (2016), "la gestión organizacional es la forma en que se dirige al talento humano y sus actividades empresariales, debe ser una gestión por destrezas y competencias, comprendida con énfasis por la gestión del conocimiento" (p. 23). Y según Amaru, (2009), es "el proceso de tomar decisiones sobre los objetivos y la utilización de los recursos. Abarca cinco tipos principales de decisiones, llamadas también procesos o funciones: planeación, organización, dirección y control" (p.56)*

*Desde esta perspectiva, los avances de tecnológicos en el ámbito empresarial actual, requieren de una gestión organizacional efectiva, eficiente y necesaria. Donde se apliquen métodos y técnicas de desempeño, que puedan garantizar el éxito en la competitividad, que le permita impactar en el mercado de manera positivo. En concordancia con lo antes planteado, Ruiz et al., (2019), afirma que la gestión organizacional adecuada de una empresa comprende los siguientes apartados:*

- a. Modelo de gestión de recurso humanos que desarrolle sus actividades de forma sistémica y estratégica.*
- b. Interpretar y asumir técnicas de diagnóstico, y control de la gestión de recursos humanos*
- c. Caracterizar la necesidad de desarrollar y aplicar sistemas de evaluación de RR. HH, en la empresa, en búsqueda de aumento de productividad del trabajo.*
- d. Orientar la integración de concepciones y técnicas sobre el tratamiento del capital humano.*
- e. Utilizar técnicas adecuadas para el análisis y diseño de los procesos de trabajo que configuran la organización.*
- f. Realizar análisis de tiempo que posibiliten determinar el aprovechamiento de la jornada laboral y productividad del trabajo.*
- g. Adecuar sistemas de selección del personal consecuentes con el enfoque de procesos y competencias.*
- h. Concebir sistemas de evaluación de desempeño laboral.*

*Existen autores que enmarcan la concepción de la gestión organizacional en un paradigma específico como Narvárez et al., (2011), ellos afirman que "El paradigma de la complejidad considera la organización es una unidad abierta y dotada de cualidades, conformada por componentes o partes interrelacionadas, las cuales se constituyen en un todo, asegurando su permanencia en el tiempo, pese a las perturbaciones aleatorias a las que se ve expuesta" (p.29). Por tanto, la gestión organizacional es un proceso complejo donde todas las partes que lo conforman están interrelacionadas y se complementan de manera directa e indirecta. Dentro de ese proceso complejo de gestión, existe un aspecto específico a cada organización, que es lo que le da su identidad.*

*Para Zimmermman (2000), "la especificidad de cada organización surge del juego social de intereses, de fuerza, de tendencias y de contra tendencias en su interior y de las reglas y relaciones que los miembros han establecidos" (s/p). En definitiva, para alcanzar el éxito en una organización se debe formar a sus trabajadores de forma continua, con miras a la constante formación, con el fin de cambiar perspectivas actitudes y desarrollar habilidades que los fortalezcan como trabajadores pero también que contribuyan al crecimiento de la organización (Molina et al., 2016).*

## **2.2. Plan operativo**

*Para profundizar el tema central de esta investigación, es necesario aclarar qué es un plan operativo y para qué sirve en la gestión organizacional. Un plan operativo en líneas generales, es el nivel más concreto del Plan Operativo Anual (POA), que consiste en un documento donde los responsables de una organización, describen los objetivos, metas, actividades, acciones y recursos que deben cumplir en el corto plazo.*

*En concordancia, el plan operativo anual (POA), representa las metas y objetivos a desarrollar y alcanzar a largo plazo. Al respecto, Barona y Mayorga (2019), afirman que el “Planificación Operativa Anual se encuentra en el nivel operacional pues se establecen Proyectos y Programas siendo estos de inversión, mismos que están direccionados a cumplir objetivos institucionales basándose en un Plan de Desarrollo que se encuentra a nivel de cumplir objetivos macroeconómicos para un país” (p. 65)*

*Así mismo, es importante destacar que el plan operativo anual es la planificación de toda organización que se realiza en el marco de la visión y la misión de la empresa, con el fin de alcanzar los objetivos que concreten la misión de la misma a largo plazo. El mismo se elabora al inicio de cada año, con el equipo de gestión de la empresa. Para Pérez (2013) el POA, es:*

*una herramienta de suma importancia la cual tiene como finalidad obtener un esquema estructurado de actividades alineadas a la normativa vigente, y reflejando su resultado de aplicación sobre la ejecución del ejercicio fiscal de la institución. Al inicio de cada ejercicio fiscal, las instituciones del estado, conjuntamente con sus equipos de trabajo sabrán cómo actuar ya que el Plan Operativo Anual se elabora y se aprueba en el ejercicio anterior (Sánchez y Paredes, 2020)*

*Con respecto a los aspectos que caracterizan al POA, Padilla y Juárez, (2006), afirman que “el POA se caracteriza por ser ejecutado en el periodo de tiempo de un año calendario, se encuentra comprendido por objetivos, metas, estrategias de ejecución y actividades para el año que corresponden a la ejecución” (p.12). Además, para su posterior evaluación y seguimiento suele ser llevado a cabo de indicadores de gestión (Muñoz, Palma y Zambrano, 2017). Por lo tanto, los principios del plan operativo son la base principal de un eficiente cumplimiento. Entre los principios del plan operativo (Bonilla et al, 2018) se detallan los siguiente:*

*a) Participación se involucran comunidades y organizaciones productoras de servicio o productos; b) Basado en las demandas, responde a las necesidades que se generan en los usuarios; c) Integra el plan presupuestal, armoniza las actividades programadas a través de la eficiencia en la asignación de recursos; d) Dinámica, tiende a ajustarse a los diferentes cambios de demanda y presupuestaria; e) Basada en resultados, da inicio desde el seguimiento y evaluación de los resultados, para proponer cambios en el año siguiente (p.28).*

*En definitiva, como lo plantean Según Larrea y Orellana (2014), “un plan operativo es un documento donde se especifican por escrito cuáles serán los pasos a seguir por la empresa y las acciones que deberán desempeñar cada uno de los involucrados en los procesos para alcanzar la meta planteada al final de cada etapa” (p. 21) Estos mismos autores, establecen entre los pasos:*

- a. Planificación: En esta etapa se definen los equipos, recursos y suministros con lo que se deberá contar para desarrollar el plan de acción*
- b. Programación: Se define los pasos y actividades del proceso consiguiendo que cada parte involucrada en el plan conozca sus responsabilidades*

c. *Seguimiento y evaluación: Analiza el desempeño de los diferentes agentes que participan en la producción a fin de aprovechar al máximo los recursos y, de ser el caso tomar los correctivos que sean necesarios*

*Ahora bien, más allá de todos los aspectos técnicos que concentran la elaboración objetiva del plan, es menester considerar un aspecto fundamental: la voluntad de llevarlo a cabo. Esto, recae en el cuerpo directivo. Pero, va más allá. Implica un compromiso de toda la organización por llevar adelante lo que se escriba en ese plan en tiempos y acciones previstas en el mismo.*

### **3. Conclusión**

*Toda organización empresarial fundamenta su gestión en una visión y una misión que le dan su identidad como empresa. En la visión y la misión se presenta como se concibe la organización en el presente y cómo se aspira ver en un futuro. Para lograrlo establece objetivos y metas que se desarrollan a través de una estrategia de planificación bien definida. En la cual se elaboran planes con indicadores de logros bien específicos. Por lo que es relevante, resaltar que la planificación es el proceso mediante el cual se establecen las acciones, objetivos, metas y estrategias para hacer realidad la misión de la organización a corto, mediano y largo plazo. Con el fin de alcanzar el éxito de la empresa en el ámbito empresarial.*

*Dentro de todo proceso de planificación existen niveles de concreción de la misma, en las organizaciones empresariales existen dos niveles fundamentales que se concretizan a través del POA y del Plan Operativo. Así como se presentó, anteriormente, un plan operativo tiene una duración de un año, por eso se nombra como Plan Operativo Anual (POA) y en él se especifican todos los objetivos, metas, acciones que se esperan alcanzar y las estrategias a desarrollar para alcanzarlos. Por otra parte, el Plan Operativo representa el nivel de concreción en el día a día del POA. Es relevante dejar en claro que, el plan operativo es el instrumento de la gestión organizacional, que facilita la coordinación efectiva y eficaz de los recursos de la empresa, con el propósito de alcanzar las metas y los objetivos que están contenidos en el POA.*

*La importancia del plan operativo en la gestión organizacional, radica en que se centra en objetivos, acciones, metas y actividades concretas que se desglosan del POA, para concretarlos y hacerlos alcanzables a corto plazo, mediante una serie de pasos y estrategias específicas. Además, permite el control, evaluación y seguimiento del desarrollo de las acciones y objetivos a través de indicadores de logros por los que se puede valorar la efectividad, eficacia y nivel de calidad de los mismos.*

*De esta manera, los procesos de medición y control, permiten revisar el cumplimiento de la misión de la organización en su contexto, para responder eficientemente a las demandas que se presentan en la sociedad actual. En definitiva, como se presentó anteriormente, un plan operativo es un documento donde se especifican por escrito cuáles serán los pasos a seguir por la empresa y las acciones que deberán desempeñar cada uno de los involucrados en los procesos para alcanzar la meta planteada al final de cada etapa. En consecuencia, es el instrumento ideal para desarrollar un proceso de control, evaluación y seguimiento óptimo de la gestión organizacional, porque permite evaluar el progreso de las metas de la organización y de la calidad de los productos.*

# **CAPÍTULO 6**

## **LA INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO GRÁFICO: UNA CONVERGENCIA PRODUCTIVA**

Lex Gregorio Campuzano Abad

Dustin Madison Herrera Calderón

Carlos Alfredo Ganchala Pizarro

## **1.Introducción**

*En estos tiempos de redes sociales, foro chat y encuentros virtuales; es innegable el crecimiento vertiginoso de estas vías, convirtiéndose en los medios más usados en la comunicación actual para la interacción humana. En este contexto, el diseño gráfico emerge como una especialidad, para satisfacer las necesidades de comunicación visual en el medio publicitario, porque se ocupa de transmitir un mensaje por medio de imágenes y textos, producidos en general por medios industriales, para un grupo social en particular y con objetivos bien definidos, donde los avances tecnológicos juegan un papel fundamental.*

*En consecuencia, para estar al nivel de los cambios en el contexto publicitario y tecnológico es fundamental desarrollar procesos de formación permanente con base al uso de metodologías de investigación, en correspondencia a lo planteado por Herrera (2010), cuando manifiesta: “investigar, al igual que el diseño, es una actividad condicionada por una multiplicidad de factores. Es por ello que no existe un procedimiento único o universal capaz de ajustarse a todas las necesidades y condiciones requeridas en cada caso” (p.1); por tanto, para ajustarse a los cambios y asumirlos con éxito, el diseñador gráfico debe formarse permanentemente a través de un proceso de investigación acerca de los cambios que constantemente están surgiendo.*

*Es evidente que, el diseño gráfico es una disciplina que aún está en construcción, por lo que su tendencia es casi imposible clasificarla, ya que son muchas las áreas que se deben investigar, que van desde los medios, producción de objetos, pedagogía del diseño, comunicación e historia, tendencias, entre otros (Múnera, 2015 citado por García y Buitrago, 2017).*

*Así pues, que el presente documento, se constituye en una aproximación, un aporte en la búsqueda de contribuir al fortalecimiento del diseño gráfico y la apropiación y aplicabilidad del discurso científico en su cotidianidad.*

*En este orden de ideas, en relación a los fundamentos del diseño gráfico, Morales y Cabrera (2017), lo asumen desde esta perspectiva:*

*El diseño gráfico es una disciplina aún muy joven, cuyo estudio se ha centrado fundamentalmente en su comprensión como ejercicio, ya creador, ya intuitivo, que principalmente ha remitido a la elucidación de las etapas involucradas. Sin embargo, puede afirmarse que la investigación acerca de sus bases epistémicas es prácticamente inexistente. Conforman, por lo tanto, una nueva área del conocimiento aún poco conocida, pero con gran potencial epistemológico, aquella que tiene en la imagen y su gestión su referente base (p. 3).*

*De la misma manera, Herrera (2010), considera que es: “una disciplina académica es relativamente joven. En ese sentido, su fortalecimiento como área de conocimiento y escenario para la investigación se encuentra en proceso de consolidación” (p. 21). Por ello, se hace necesario fortalecer el proceso de investigación en la disciplina del diseño gráfico porque de esta manera se puede comprender su complejidad y validar los nuevos conocimientos a través de un proceso riguroso del método científico.*

*Con base a ello, es interesante el aporte a esta necesidad lo planteado por Herrera (2010) al decir que: “es importante saber que el sujeto y el objeto de la investigación es el propio diseño, es decir, se parte del objeto de diseño para generar conocimiento sobre diseño gráfico” (p.22). Vale destacar que se comience a analizar al diseño gráfico, desde una perspectiva epistemológica, es ya un gran avance que seguirá enriqueciéndose en la medida que se sensibilice a la comunidad académica, la necesidad de solidificar las bases que orienten al diseño gráfico en la rigurosidad científica.*

*A medida que la sociedad avanza en función a su progreso, el diseño gráfico va adquiriendo más valor porque vivimos en la era del conocimiento, donde lo que atrae, lo que vende, lo que marca la*

*diferencia es lo nuevo, por eso los profesionales para ser exitosos en su ámbito de trabajo, deben exigirse para ser cada día mejor y poder participar con eficacia en un contexto tan competitivo como el de la publicidad.*

*Por tal razón, es tan importante desarrollar procesos de investigación en el contexto del diseño gráfico, porque como lo afirma Ramírez (2019), “el fortalecimiento de la investigación en diseño gráfico impulsa la colaboración multi, inter y transdisciplinario en el desarrollo de proyectos en vinculación con los sectores público, social y empresarial” (p. 41). Y es que la investigación permite generar conocimientos nuevos, reinventar los ya existentes para avanzar al nivel de los cambios que confronta la sociedad actual. En este orden ideas, Peralta (2020), lo describe claramente cuando dice que, “investigar en diseño es el medio que permite establecer nuevas propuestas o modificar las ya existentes, generar nuevas ideas que transformen la realidad y dar solución a los problemas sociales, científicos, tecnológicos que se presentan” (p. 286). En este sentido, la comunicación visual podrá convertirse en un gran aliado de la comunidad científica en la sensibilización hacia las nuevas generaciones de jóvenes científicos.*

*En el mundo de hoy, lo que no cambia y permanece estático tiende a desaparecer. Por tal motivo, Ramírez (2019) Campuzano et al (2020), establece que:*

*el diseño gráfico como ciencia está en permanente y continua construcción, en este sentido, su afianzamiento estriba de la firmeza y seriedad con la que se lleve a cabo el trabajo de investigación. Es relevante la aportación sistematizada y colaboración en la participación en foros académicos. Ello acarreará no sólo el reconocimiento de la comunidad científica, sino, lo más importante, mejorar la calidad de vida de la sociedad a partir de una práctica del diseño gráfico mejor respaldada, con mayor conocimiento de causa (p. 114).*

*De aquí, que el propósito de esta investigación es, es reflexionar sobre la importancia del proceso investigativo en el diseño gráfico; coincidiendo con lo que plantea Moscoso (2018), cuando afirma que: “la posmodernidad y la demanda social ecuatoriana exige del Diseño Gráfico un comportamiento que convine las amplitudes artísticas con la pragmática institucional (p.11).*

*Para lograr este propósito, se abordó desde un diseño no experimental, de tipo fue documental y fue necesario enmarcarlo en el nivel descriptivo. Fueron consultadas fuentes sustentadas en textos bibliográficos, y visitas a centros y entes de investigación relacionados, así como la búsqueda de elementos electrónicos vinculados al tema. Como técnica se empleó las relacionadas a la posición de los investigadores tales como el análisis de contenido, y los instrumentos de recolección, propios de esta técnica, como las fichas y el resumen. Las etapas se cumplieron mediante un proceso de revisión y descarte, verificación de fuentes, cohesión y coherencia y elaboración de conclusiones.*

## **2.Desarrollo**

### **2.1. Diseño Gráfico: la juventud de una disciplina académica**

*En primer lugar, es fundamental definir y caracterizar en qué consiste el diseño gráfico. Comenzaremos con la definición planteada por Moreno (2014), para él, “El diseño gráfico es por lo tanto un proceso creativo que combina el arte y la tecnología para comunicar ideas. El diseñador trabaja con una variedad de herramientas de comunicación para transmitir un mensaje de un cliente a un público en particular”. (p.13). al respecto, el autor resalta unas características importantes como son la creatividad, el arte y la tecnología aspectos que se combinan en un proceso para comunicar una idea. El fin último de todo diseño gráfico es comunicar una idea, por tanto, debe asegurarse que esa idea sea comunicada de manera asertiva, de tal manera que impacte en la vida de las personas a quienes va dirigido el mensaje. En consecuencia, la creatividad y la tecnología juegan un rol fundamental.*

*En concordancia con lo antes expuesto, para que el diseño gráfico se enmarque en el contexto de la sociedad del conocimiento, en la cual nos desenvolvemos, debe estar al nivel de los cambios que se suceden cada día en todas las áreas de la ciencia. Porque, como dice Tapia (2014):*

*El diseño gráfico acompaña el desarrollo de la transformación social, en la que la producción de signos y de formas de representación, ya muy sofisticadas se volvió pautas claras de la identidad de los distintos grupos humanos y de los diversos proyectos culturales sobre el territorio (p. 2).*

*Y, así mismo, Arellano (2017), añade que, “La conceptualización hoy en día del quehacer diseñístico a nivel mundial, ha girado desde hace décadas hacia una realidad global donde las culturas y su identidad, intercambian conocimientos, experiencias, estilos de vida, modelos de pensamiento, actitudes y valores” (p. 2). Por tal razón, si se quiere formar un profesional del diseño gráfico creativo e innovador, que esté a la altura de la tecnología y el conocimiento actual, es relevante desarrollar en él las competencias investigativas.*

*Al respecto, Ramírez et al (2017), dice:*

*Para contextualizar la inserción de la disciplina del diseño gráfico al ámbito de la investigación, resulta necesario poner en claro cómo la actividad proyectual del diseño, como actividad profesional, se conceptualiza hoy en día y por tanto aclarar cómo el oficio de diseñar se establece en una actividad que requiere de trabajo intelectual y práctico, por tanto se descubre un diseñador gráfico como profesional de la práctica del diseño, pero también de la práctica en la investigación consciente como actividad inherente (p. 50).*

*Tal como lo plantea, el autor antes citado, en la profesión de diseño gráfico, la investigación juega un papel fundamental porque promovería la consolidación de esta área relevante y necesaria dentro de la Academia. Además, como lo afirman Nájera y Paredes (2017):*

*el aprendizaje del diseño es un proceso interdisciplinario, en la cual el diseñador debe identificar problemas, establecer y proponer soluciones, en base a una metodología, que se proyecta en plataformas complejas y específicas que no tan solo es útil en el proceso de diseño sino también se convierten en herramientas de desarrollo del mismo (p. 156).*

*Por tal motivo, la investigación resultaría en herramienta fundamental para encontrar las respuestas y proponer las soluciones a los problemas que se presenten en el campo del diseño gráfico. A través del desarrollo de metodologías que ayuden a sistematizar la práctica y le brinden una mayor objetividad.*

*En consecuencia, Valdovinos (2019), aclara que, “el concepto mismo de investigación aplicado al proceso de diseño ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Desde considerar la investigación como uno de los primeros pasos del proceso de diseño para entender el problema” (p.3). Sin embargo, Pontis (2009), por su parte, afirma que, “la investigación en Diseño Gráfico es una práctica relativamente reciente, comparada con la investigación en las disciplinas de las ciencias experimentales, como las Ciencias Exactas o Biológicas, y aún con las Ciencias Sociales”. (p. 10) Así, la necesidad de investigar consiste en brindar un marco teórico y metodológico que oriente los procesos de búsqueda y creación de nuevos conocimientos en el área del diseño gráfico; porque, como lo afirman Salgado y Baquero (2017):*

*Los procesos investigativos en diseño buscan, luego de un juicioso ejercicio académico de docentes y estudiantes, ayudar en la construcción de un discurso propio de la disciplina; además de generar nuevas reflexiones y preguntas acerca de*

*la investigación en Diseño, y la capacidad de esta para cambiar no solamente el mundo de las ideas, sino también el mundo material (p.29).*

*En cuanto al propósito de la investigación en el área en estudio es crear, interpretar, analizar, descubrir, comparar, y dar soluciones a preguntas o problemas partiendo de hipótesis.*

*Por eso, el diseñador gráfico debe adquirir la habilidad para relacionar conceptos, generar nuevas teorías, proponer alternativas y resolver problemas que, una vez sistematizados, se puedan validar en su práctica profesional. Por tanto, así mismo Restrepo (2008), añade que, “La investigación es vista como la capacidad del diseñador para adaptarse y aprender en contextos cambiantes y para ajustarse a las demandas ocupacionales cada vez más especializadas” (p. 121). Ello, permitirá la concepción de una composición gráfica en sintonía con los objetivos comunicacionales de la empresa y no como elementos meramente relacionados con la estética del mensaje.*

*Por otra parte, es importante resaltar, que la investigación cuenta con técnicas, métodos e instrumentos enmarcados en paradigmas específicos que orientan al investigador en procedimientos pertinentes que le permitan alcanzar los objetivos propuestos. Existen varios métodos que dependen del paradigma en el que se enmarque la investigación, por ejemplo, Nájera y Paredes (2017), hablan acerca de, “Los métodos de investigación cualitativos, ofrecen una amplia gama de técnicas que admitan el análisis de la información, cuyo resultado son piezas graficas con elementos que representan los valores identitarios y simbólicos” (p.163). Por su parte, Ponst (2009), plantea que:*

*La investigación en diseño puede centrarse tanto en enfoques históricos del diseño gráfico (investigación para el diseño) como en temáticas más complejas, tratando de entender y racionalizar las etapas "científicas" y "matemáticas" de todo proceso de diseño investigación a través y por el diseño (p.17).*

*En sintonía con lo planteado, Ramírez (2020), afirma que “el diseño emplea frecuentemente metodologías de investigación que pertenecen a las ciencias sociales o inclusive a las ciencias experimentales” (p.91). Para Blanchard (2005), “el holograma de la investigación es el instrumento que permite organizar y vislumbrar los eventos sucesivos que deben tener lugar en el proceso de la investigación, y desde el momento en que se elabora permite ver en perspectiva el comienzo, evolución. Desarrollo, resultados y conclusión del proyecto con anticipación” (p.3).*

*Como se puede apreciar, las fronteras que dividen la “investigación”, el “proceso” y el “análisis” no son muy claras en las artes y los diseños, de ahí que muy pocos consideren hacer investigación, porque se considera que cualquier proceso de diseño, de creación lleva consigo una investigación. Por eso es normal que los diseñadores y artistas creen estar investigando constantemente (Moreno, 2014)*

*Por consiguiente, aunque la investigación implica un proceso sistemático y complejo, es importante resaltar que para el profesional del diseño gráfico es fundamental si quiere crecer e innovar como profesional.*

*García y Buitrago (2017), añaden que, “el diseño puede ser visto desde la complejidad como elemento esencial en su proceso educativo y profesional en busca de relacionar e incorporar múltiples variables de acuerdo con su carácter multidisciplinar, de este modo implica un cambio de paradigma para tomar la disciplina y el oficio del diseño de manera abierta y compleja” (p.129).*

*En consecuencia, resalta lo afirmado por Moscoso et al., (2018) cuando manifiesta que “la formación de profesionales del Diseño Gráfico genera una alta complejidad. Por un lado, hay que desarrollar elementos técnicos que posibiliten la comprensión y aplicación de los algoritmos técnicos, y por otro, hay que desarrollar la espiritualidad del diseñador que actúa y se proyecta*

como un artista” (p.4). Solo a través de un proceso de investigación se puede transformar y generar cambios que permitan al profesional del diseño gráfico obtener éxito en el campo publicitario.

Al respecto, Lozada (2018), afirma que:

*Es importante que el diseñador mismo comprenda la trascendencia de su labor y como esta ha ido cambiando, de tal manera que pueda interiorizar su importancia y logre que la sociedad también considere a esta disciplina como una herramienta fundamental de transformación social” (p.99).*

En definitiva, es fundamental desarrollar competencias investigativas en el profesional del diseño gráfico, porque le permite formarse y reinventarse en función de su mejoramiento y desarrollo profesional. Como lo establece, Ramírez et al (2017), cuando afirma que:

*En particular en el diseño gráfico, la investigación agrega una visión más lógica a una disciplina que originalmente fue vista como pura intuición y creatividad, ayudando a construir una base más robusta fundamentada en teorías para entender el discurso, la práctica, el aprendizaje y la complejidad del diseño, convirtiéndose así en una actividad disciplinar que también hace ciencia y genera teoría en el desarrollo de sus proyectos diseñísticos, olvidando su identidad de oficio o tecnicismo y viendo a la intuición y la creatividad como una cualidad del espíritu del diseño (p. 54).*

Así pues, el profesional egresado de esta disciplina debe estar sensibilizado a la apropiación de competencias y destrezas como investigador; a fin de abordar temáticas y situaciones vinculadas con el área del diseño gráfico o bien en el sector de gestión y emprendimiento de la misma.

### **3. Conclusión**

Ante la eminente separación que existe entre la teoría sobre lo que es el diseño gráfico y lo que realmente sucede en el día a día, en el campo de esta disciplina, es necesario considerar la aplicación de un proceso de investigación aplicado al diseño.

De esta manera los profesionales o estudiantes de diseño gráfico, se verán en la obligación de abordar los propios problemas del diseño desde la visión de un proceso de investigación. Porque la investigación ayuda a formar al diseñador con herramientas investigativas que permiten alcanzar el perfil de un profesional del diseño que esté a la altura de los cambios y transformaciones de la sociedad actual.

Un proceso de continua búsqueda, a través de la investigación, constituye una vía para reflexionar sistemáticamente sobre la práctica, con el fin de optimizar los procesos que implican el desarrollo de la carrera de diseño gráfico. Con el fin de construirlo desde y para la práctica con el fin de mejorarla. Al mismo tiempo que procura comprenderla y mejorar de esta manera sus propias prácticas como profesional del diseño gráfico.

En definitiva, para desarrollar procesos de investigación en el diseño gráfico, es necesario conocer los distintos enfoques y metodologías que pueden emplearse. Porque es indiscutible, que la investigación es relevante en la formación del diseñador gráfico y en su quehacer profesional, ya que permite perfeccionar técnicas y desarrollar nuevos conocimientos, mejorar la calidad de su trabajo como profesional del diseño. En conclusión, investigar permite el desarrollo de una mente creativa y abierta, porque le brinda conocimientos, técnicas, métodos innovadores y relacionados con el diseño.

## **REFERENCIAS**

---

## CAPÍTULO 1

- Angenscheidt Bidegain, Leticia, y Navarrete Antola, Ignacio. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 233-243. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1500>
- Bell Rodríguez, RF, Caballero León SM, De la Llana Pérez S y Partilla Castell Y. (2020). Rol del investigador en el contexto de la educación inclusiva. *Prohominum. Rev. de Ciencias Sociales y humanas*;2(Ext 1). E-ISSN: 2665 0169.
- Cerón Vega EM. (2015) *Educación inclusiva: Una mirada al modelo de gestión de la institución educativa departamental General Santander sede Campestre [tesis] Universidad Libre. Bogotá-Colombia.* Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7859/CeronVegaEdithYomara2015.pdf>
- Cobos Cedillo, A. (2010). *La construcción del perfil profesional de orientador y de orientadora. Estudio cualitativo basado en la opinión de sus protagonistas en Málaga. (Tesis Doctoral).* Universidad de Málaga, Málaga.
- Educo (2019) *¿Qué es la educación inclusiva y por qué es importante? [internet] Disponible en:* <https://www.educo.org/Blog/Que-es-educacion-inclusiva-y-por-que-es-importante>
- Dávila, P. y Naya, L. (2011). *Derechos de la infancia y Educación Inclusiva en América Latina.* Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Dueñas Buey ML. (2010). *Educación inclusiva. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.* 21(2):358-366. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785016.pdf>
- EcheitaSarrionandia, G. (2017). *Educación inclusiva. Sonrisas y lágrimas. Aula Abierta*, 46(2):17-24. <https://doi.org/10.17811/rifie.46.2.2017.17-24>
- Fernández Tilve, M. D., & Malvar Méndez, M. L. (2019). *Las competencias emocionales de los orientadores escolares desde el paradigma de la educación inclusiva. Revista De Investigación Educativa*, 38(1):239-257. <https://doi.org/10.6018/rie.369281>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2004). *La expansión de las oportunidades educativas de la población en situación de pobreza.* Buenos Aires: UNICEF.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2006). *Convención sobre los derechos del niño.* Madrid. Unicef comité español.
- González-Gil F, Martín- Pastor E y Castro Raquel Poy. (2017). *Educación inclusiva: Barreras y facilitadores para su desarrollo. Análisis de la percepción del profesorado. Profesorado.*23(1). ISSN 1138-414X, ISSNe 1989-6395. Disponible en: <http://revistaseuq.uqr.es/index.php/profesorado/article/view/9153/7680>
- Herrera, J.P. y Guevara, G. (2018). *Formación de Profesores para Educación Inclusiva. Un desafío da Universidad Nacional de Educación do Ecuador. Revista Latino-Americana de Educación Inclusiva*, 12 (1), 21-38. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000100021>
- Herrera, José Ignacio, Parrilla, Ángeles, Blanco, Antonia, & Guevara, Geycell. (2018). *La Formación de Docentes para la Educación Inclusiva. Un Reto desde la Universidad Nacional de Educación*

- en Ecuador. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(1), 21-38. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000100021>.
- Mcleskey, J., Waldron, N. Reed, L. (2012). *A case of highly effective, unclosed elementary school*. Hammill Institute on Disabilities on Sage. Disponible en: <http://www.sagepublications.com>
- Murillo, F. Javier, y Duk, Cynthia. (2018). *Una Investigación Inclusiva para una Educación Inclusiva*. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(2):11-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000200011>
- Naciones Unidas (1993). *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Resolución 48/96. En *asamblea general*, 85° sesión plenaria.
- Navarro, María José. (2015). *Análisis de la inclusión educativa desde la perspectiva del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y bachillerato en el contexto educativo español*. *Investigación y Postgrado*, 30(1), 33-55. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872015000100003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872015000100003&lng=es&tlng=es).
- Ocampo González A. (2019) *Contornos teóricos de la educación inclusiva*. *Boletín Redipe*, ISSN-e 2256-1536:8(3):66-95 (Ejemplar dedicado a: *Management, leadership, quality, educational inclusion and knowledge transfer*). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528232>
- OMS (2012). *Guías para la RBC. Componente de educación. Rehabilitación basada en la comunidad*. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44809/9789243548050\\_Educaci%F3n\\_sp\\_a.pdf;jsessionid=4952522EFF49F8220E65189E3D31E1A9?sequence=41](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44809/9789243548050_Educaci%F3n_sp_a.pdf;jsessionid=4952522EFF49F8220E65189E3D31E1A9?sequence=41)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1990). *Declaración mundial sobre educación para todos y marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje*. París. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1994). *Conferencia mundial sobre necesidades educativas especiales: Acceso y calidad*. Salamanca, España, 7-10 de junio 1994. Madrid: MEC
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la comisión internacional sobre Educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000) *Marco de acción de Dakar*. Francia: UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2003) *Superar la exclusión mediante planteamientos integrados en la educación: Un desafío y una visión*. Documento conceptual. París: UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo: Enseñanza y Aprendizaje. Lograr la calidad para todos*. París. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). *La agenda mundial Educación 2030*. Disponible en: <http://unesco.org/new/es/santiago/education-2030/education-2030-campaign>

- Ponce-Solórzano, M., y Barcia-Briones, M. (2020). El rol del docente en la educación inclusiva. *Dominio de las Ciencias*;6(2):51-71. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1206>
- Rivero, J (2017). *Las buenas prácticas en Educación Inclusiva y el rol del docente.* Educación en Contexto. III, N° Especial. ISSN 2477-9296. *Inclusión: miradas desde la investigación educativa del siglo XXI.*
- Sabando-Rojas, DS. (2015) *Inclusión educativa y rendimiento académico. Relación entre el grado de inclusión el rendimiento académico en las Escuelas Públicas de Primaria de Cataluña.* [tesis doctoral] Universitat de Barcelona. España. Disponible en: [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/402901/DSSR\\_TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/402901/DSSR_TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sánchez PA, De Haro RR, Azorín AC. (2018). *Redes de apoyo y colaboración para mejora de la educación inclusiva.* Profesorado; 22(2). SSN 1138-414X, e-ISSN 1989-6395. Disponible en.: <https://diquibuq.uqr.es/bitstream/handle/10481/53076/66361-205780-1-PB.pdf?%20sequence=1&isAllowed=y>
- Sapon-Shevin, M. (2013). *La inclusión real: Una perspectiva de justicia social.* Revista de Investigación en Educación;11(3):71-85.
- Suárez LB y López MA. (2018). *Investigación en Educación Inclusiva: la producción de trabajos en Revistas Españolas y Tesis Doctorales.* Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva ISSN: 1889-4208.; e-ISSN 1989-4643. 11(1).
- UNESCO (2004). *Temario Abierto sobre Educación Inclusiva. Materiales de Apoyo para Responsables de Políticas Educativas.* Disponible en: [http://portal.unesco.org/es/files/21505/10886659511temario\\_abierto\\_educacion\\_inclusiva\\_manual.pdf/temario\\_abierto\\_educacion\\_inclusiva\\_manual.pdf](http://portal.unesco.org/es/files/21505/10886659511temario_abierto_educacion_inclusiva_manual.pdf/temario_abierto_educacion_inclusiva_manual.pdf)
- UNESCO. *Educación para todo (EPT) acuerdo adquirido a nivel mundial en el foro sobre educación Dakar 2000.* Jomtien- Tailandia.
- Unicef (2014). *Conceptualización de la educación inclusiva y su contextualización dentro de la misión de UNICEF.* Cuadernillo 1. Disponible en: <https://www.unicef.org/eca/sites/unicef.org.eca/files/2019-05/Cuadernillo%201.pdf>
- United Nations. (2006). *Convención para los derechos de las personas con discapacidad.* Nueva York: Naciones Unidas
- Yépez, A. (marzo de 2018). *Os desafíos do ensino, enfrentando a educação inclusiva no Equador.* Revista de pesquisa multidisciplinar Spirals;1 (14):61-70. Disponible en:<http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/download/190/130>

## CAPÍTULO 2

- Arias-Mendoza CA. (2017). *Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador*. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818; 3(4):264-283.
- Amarillo Alvarez, LV. (2019). *Propuesta para la implementación de estrategias de responsabilidad social empresarial dirigida a los clientes de la academia de Seguridad Privada CEFORVIG Ltda*. [internet] Universitaria Agustiana. Bogotá-Colombia. Disponible en: <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/1178/AmarilloAlvarez-LauraVanessa-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Registro Oficial N° 449. 20 octubre 2008.
- Aven, T. (2017). *The flaws of the ISO 31000 conceptualisation of risk*. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part O: Journal of Risk and Reliability*.
- Bestratén Belloví M, Guardino Solá X, Iranzo García Y, Piqué Ardanuy T, Pujol Senovilla L, Solórzano Fábrega M, Tamborero J, Turmo E, y Varela Iglesias I. (2011). *Seguridad en el trabajo*. Edición 2011. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. España. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S. Fernández Suárez, I., "Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión Bibliográfica a partir de la Web of Science";21 (1):19.
- Checa Hernández KE, Defranc Balanzategui PO y De la llana Pérez E. (2020). *Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las Organizaciones*. *Prohominum. Rev. de Ciencias Sociales y humanas*; 2(Ext 1). E-ISSN: 2665 0169
- Flores Salinas OF. (2018) *La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales* [Tesis doctoral] Universidad Complutense de Madrid- España. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46445/1/T39587.pdf>
- Gallo, P. (2018). *Análisis crítico del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. *Actualidad Penal*, 46, 133-160.
- Gómez Casallas LJ y Méndez Muñoz M. (2017). *Manual de seguridad para la prevención de riesgos mecánicos en la empresa "Todo Eléctrico"*. [tesis] Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá-Colombia. Disponible en: [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5321/UVD-TSO\\_GomezCasallasLuzJaqueline\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5321/UVD-TSO_GomezCasallasLuzJaqueline_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hopkin, P. (2010). *Fundamentals of risk management: understanding, evaluating, and implementing effective risk management*. Londres, Reino Unido: Kogan Page Limited.
- Igartua Miró, MT. (2020). *La obligación de seguridad 4.0*. *Temas Laborales* número 151/2020. Págs. 327-342. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/98083/obligaci%c3%b3n%20de%20seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Iso Tools Excellence (12 de enero de 2016) Principios básicos de seguridad laboral en las empresas. [Página web] Disponible en: <https://www.isotools.org/2016/01/12/principios-basicos-de-seguridad-laboral-en-las-empresas/>
- Jiménez Rodríguez EA y Gamberos Bustos JA. (2019) Guía "De regreso al trabajo", necesidad empresarial para la adecuada implementación de los procesos de rehabilitación, reincorporación y reubicación laboral dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. SIGNOS / ISSN: 2145-1389; 11(1):87-98.
- Lizarzaburo ER, Barriga G, Noriega L, López L Mejía P. (2017). Gestión de Riesgos Empresariales: Marco de Revisión ISO 31000. Revista Espacio;38(59):8. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37274/AC\\_Lizarzaburo\\_ER-Barriga\\_AG-Noriega\\_FLE-Lopez\\_L-Mej%c3%ada\\_PY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37274/AC_Lizarzaburo_ER-Barriga_AG-Noriega_FLE-Lopez_L-Mej%c3%ada_PY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López Puértolas A. (2016). Un paso más en la prevención de riesgos laborales: del plan de prevención al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. [tesis] Universidad Miguel Hernández. Disponible en: <http://193.147.134.18/bitstream/11000/3321/1/L%C3%B3pez%20Pu%C3%A9rtolas%2C%20Ana%20TFM.pdf%20Hecho.pdf>
- Maira Rosario Moreno Pino, Yumelys Lores Rodríguez y Francisco Antonio Caraballo Hechavarría (2021): "La gestión integrada de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo con enfoque de liderazgo", Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS;15. Disponible en: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/calidad-trabajo-liderazgo>
- Martínez Barranco, M. P., & Yandun Burbano, E. D. (2017). Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional. INNOVA Research Journal,2(3):58-68. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>
- Mejía Quijano, R. C. (2006). Administración de riesgos, un enfoque empresarial. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2014). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- OIT (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. 1era edición. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. ISBN 978-92-2-324740-9.
- Oliva F. (2016). "A maturity model for enterprise risk management", International Journal of Production Economics;173:66-79.
- Oré Sosa, Eduardo. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Derecho PUCP, (81), 197-225. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Salud Ocupacional para Todos. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf)

- Payá Castiblanque R y Beneyto Calatayud PJ. (2019). *Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites*. *Sociología del trabajo*;94:29-62. ISSN: 2603-9710. Ediciones Complutense. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/0595/4908b7af2cb47307a27051c04b651e42c760.pdf>
- Rodríguez, YL, Hernández H y Monroy MV. (2019) *Modelos de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Ed: Prof. Edgar Serna. *Desarrollo e Innovación en Ingeniería*, cuarta edición. Medellín Antioquia. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3387679>
- Ruiz, R. D. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. *Ciencia Empresarial*, 7(21), 51-53.
- Soriano Serrano, M. (2020). *Las mutuas colaboradoras con la seguridad social. actividades en materia de prevención de riesgos laborales*. [tesis] Universidad de Jaén. Disponible en: [http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12455/1/TFG\\_AZAHARA\\_CATENA.pdf](http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/12455/1/TFG_AZAHARA_CATENA.pdf)
- Suasnavas Bermúdez PR, Andrade Mantilla AR, Grada Durán KM, Dávalos Morocho HP, Cárdenas Cahueñas HP y Gómez García AR. (2019) *Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas*. *Revista Espacios*;40(4):18. Disponible en: <http://es.revistaespacios.com/a19v40n04/19400418.html>
- Trujillo Puerta UD. (2019) *Manejo de los riesgos empresariales enfrentados por el Antioqueño, Alejandro Echavarría Isaza entre 1900 y 1930*. [trabajo de grado] Universidad EAFIT. Medellín- Colombia. Disponible en: [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14266/UrielDario\\_TrujilloPuerta\\_2\\_019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14266/UrielDario_TrujilloPuerta_2_019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

### CAPÍTULO 3

- Alcaraz R. (2006) *El emprendedor del éxito*. Editorial McGraw Hill. México.
- Alcaraz, R. (2017). *El emprendedor de éxito*. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/icea.v5i9.2099>
- Alda-Varas, Rodrigo y Villardón-Gallego, Lourdes y Elexpuru-Albizuri, Itziar (2012). *Propuesta y validación de un perfil de competencias de la persona emprendedora. Implicaciones para la formación*. *Revista Electrónica de Investigación en Psicología de la Educación*, 10 (3), 1057-1080. [Fecha de Consulta 1 de Abril de 2021]. ISSN:. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293124654006>
- Ayerbe, M. (1995). *Los Valores en el Desarrollo del Directivo: Una aproximación al conocimiento de los valores de los directivos de empresa de la C.A.P.V. San Sebastián: Universidad de Deusto*
- Baum, J. R., Frese, M., Baron, R. A., & Katz, J. A. (2007). *Entrepreneurship as an area of psychology study: an introduction*. *The Psychology of Entrepreneurship*, 1-18.
- Baumol, W. J. (1996). *Entrepreneurship : Productive, Unproductive and Destructive*. *Journal of Business Venturing*, 11 (1): 3-22.
- Brixiova Z, Ncube M, Bicaba Z (2014) *Skills and Youth Entrepreneurship in Africa: Analysis with Evidence from Swaziland*. WIDER Working Paper, No. 2014/131. 23 pp.
- Cabana R., Cortes, I., Plaza, D., Castillo, M. y Álvarez, A. (2013). *Análisis de las capacidades emprendedoras potenciales y efectivas en alumnos de centros de educación superior*. *Journal of Technology Management & Innovation*, 8(1), 65-74.
- Cámara de Comercio de Bogotá (2010) *Bogotá emprende Identifica y potencializa tus competencias emprendedoras*. Disponible en: [https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/1332/3551\\_26\\_03\\_10\\_1doc\\_competencias.pdf?sequence=1](https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/1332/3551_26_03_10_1doc_competencias.pdf?sequence=1)
- Chávez Moreno, Edgar Armando. (2020). *Análisis comparativo de competencias emprendedoras entre estudiantes de la UABC. RIDE*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e031. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.646>
- De la Garza Carranza, M. T., Zavala Berbena, M. A., & López Lemus, J. A. (2017). *Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional*. *Universidad & Empresa*, 19(33), 53-74. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.4811>
- Departamento del Cultura del Gobierno Vasco (2012). *El emprendimiento juvenil en la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- González-García, Guadalupe, Becerril Carbajal, María Luisa, & Fonseca Munguía, Adriana. (2018). *El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios*. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 103-118. Recuperado en 01 de abril de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502018000200103&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200103&lng=es&tlng=es).

- Hall, B. P. (1994). *Values Shift: A Guide to Personal & Organizational Transformation*. California: Twin Lights Publishing
- Hidalgo Proaño LF. (2014) *La Cultura del Emprendimiento y su Formación*. *Rev. Alternativas UCSG*, 2014; 15(1):46-50 ISSN 1390 1915.
- Levenburg, Nancy; Paul Lane y Thomas Schwarz. "Interdisciplinary Dimensions in Entrepreneurship". *Journal of Education for Business* Vol: 81 (2006): 275-281.
- Lloret, M. I. (2019) *Herramientas para ser un líder emprendedor. Asesoría en comunicación integral*. Disponible en: <https://quiarempresas.com/wp-content/uploads/2019/12/GUIAR-Lider-Emprendedor.pdf>
- Martínez FM y Carmona G. (2009) *Aproximación al concepto de Competencias emprendedoras: Valor social e implicaciones educativas*. *Revista Iberoamérica sobre Calidad, eficacia y cambio en educación*. Volumen 7, Numero 3. Issn: 1696-4713.
- Martins Ferreira N. (27 de enero de 2021). ¿Qué es el emprendimiento? Definición, significado de emprendedor y emprendimiento. [Blog] OBERLO. Disponible en: <https://www.oberlo.com.ve/blog/definicion-y-significado-emprendimiento>
- Moreira Ortega, RA, Benitez Pincay LJ, Carchipulla Alvarado CA, Bueno Salinas MV, y Díaz Saavedra DG. (2020) *Fundamentos para el fortalecimiento de competencias y habilidades para emprendedores*. *Prohominum. Rev de Ciencias Sociales y humanas*. Volumen 2 Ext 1 enero - marzo 2020 | E-ISSN: 2665 0169
- Palos- Sánchez PR, Baena-Luna P y Casablanca-Peña A. (2019). *Análisis de las competencias educativas para evaluar a las personas emprendedoras*. MAY 2019 • VOL. 44 Nº 5. Disponible en: [https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/6569/291\\_6607\\_Com\\_Baena\\_v44n5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/6569/291_6607_Com_Baena_v44n5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paños Castro, J. (2017). *Educación emprendedora y metodologías activas para su fomento*. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 20(3), 33-48. <https://doi.org/10.6018/reifop.20.3.272221>
- Pérez A. (10 de enero de 2010). *Qué es emprendimiento: definición y perspectivas*. [Blog] Business School. Disponible en: <https://www.obsbusiness.school/blog/que-es-emprendimiento-definicion-y-perspectivas>
- Reina Gutiérrez, Walther, Sepúlveda Rivillas, Claudia Inés, & González Uribe, Gabriel Jaime. (2018). *Análisis Semiparametrico De Los Factores Asociados A La Sostenibilidad De Los Emprendimientos*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 26(1), 163-180. <https://doi.org/10.18359/rfce.3144>
- Reyes, E. (2 de febrero de 2020) *Definición de emprendedor*. [internet] *Emprendedor Inteligente*. Disponible en: <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-emprendedor/>
- Rodríguez Moreno, Diana Cristina y Gómez Murillo, Adriana Ximena (2014). *Las competencias emprendedoras en el departamento de Boyacá*. *Apuntes del Cenes*, 33 (58), 217-242. [Fecha de Consulta 1 de Abril de 2021]. ISSN: 0120-3053. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547210009>
- Sánchez JC, Caggiano V y Hernández B. (2011) *Competencias emprendedoras en la educación Universitaria*. *INFAD Revista de Psicología*, Nº1-Vol.3, 2011. ISSN: 0214-9877. pp:19-28

- Shane S, Venkataraman S (2000) *The promise of entrepreneurship as a field of research*. *Acad. Manag. Rev.* 25: 217-226.
- Soriano, D. R. & Huarng, K.-H. (2013). *Innovation and entrepreneurship in knowledge industries*. *Journal of Business Research* 66(10), 1964-1969.
- Toca Torres, Claudia. "Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades". *Estudios Gerenciales* Vol: 26 (2010): 41-60.
- Vargas-Larraguivel, Paulina Angelina; Liévano-Morales, Jahicela y Calderón-Martínez, Guadalupe (2021) *Factores de impacto en la formación emprendedora en estudiantes de educación superior. Caso CETYS Universidad*. *Revista Inclusiones* Vol: 8 num 1: 198-215. Disponible: <http://revistainclusiones.org/pdf1/19%20Vargas%20et%20al%20VOL%208%20NUM%201%20ENEMAR2021INCL.pdf>
- Yániz, C., y Villardón, L. (2006). *Cuadernos Monográficos del ICE; Planificar desde competencias para promover el aprendizaje: El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario (Vol. 12)*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto

#### CAPÍTULO 4

- Abreu, Omar, Gallegos, Mónica C, Jácome, José G, & Martínez, Rosalba J. (2017). *Didactics: Epistemology and Definition in the Faculty of Management and Economics at the Technical University of Northern Ecuador*. *Formación universitaria*, 10(3), 81-92. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000300009>
- Abreu, Omar, Naranjo, Miguel E, Rhea, Bertha S, & Gallegos, Mónica C. (2016). *Modelo Didáctico para la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica del Norte en Ecuador*. *Formación universitaria*, 9(4):03-10. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000400002>
- Carrera Hernández C, Madrigal Luna J y Lara García YI. (2017). *La formación de investigadores en los posgrados. Una reflexión curricular*. *Boletín virtual-agosto*. 6(8). ISSN 2. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/350/347>
- Carrera Hernández C, Madrigal Luna J, Lara García YI. *La formación de investigadores en los posgrados. Una reflexión curricular*. *bol.redipe* [Internet]. 9 de enero de 2018 [citado 3 de abril de 2021];6(9):53-72. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/350>
- Cerdas Montano, V., García Martínez, J., Torres Vitoria, N., & Fallas Vargas, M. (2017). *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122. <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- Cerdad Montano V, García Martínez JA, Torres Vitoria N y Fallas Vargas MA. (2017) *Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*. *Revista Ensayos Pedagógicos*; XII(295-122), ISSN 1659-0104. Disponible en: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101/12286>
- Charres, H. (2018). *Triangulación: Una estrategia adecuada para las investigaciones en las ciencias administrativas y contables en la educación superior*. *Acción Y Reflexión Educativa*; (43):152-165. Disponible en: [https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/accion\\_reflexion\\_educativa/article/view/565](https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/565)
- Chávez Escobedo JM. (2016). *Investigación en ciencias administrativas. El caso de una Facultad de Contaduría Pública y Administración mexicana*. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración* ISSN: 2007 – 9907. RICEA: 5(10).
- Estrada Carrera, F. M. L., Quiñónez Alvarado, E. S., & Pantoja Rodríguez, J. P. (2017). *El docente universitario como promotor del pensamiento crítico, competencia del investigador*. *Aula De Encuentro*, 19(2). <https://doi.org/10.17561/ae.v19i2.3>
- García Avilés, A., 1996 *Introducción a la metodología de la investigación científica*. México: Plaza y Valdés.
- Izquierdo García B. (2016) *Una exploración sobre el desarrollo en la formación de investigadores. Un estudio centrado en las facultades de administración y contaduría de la Universidad Veracruzana. Tema: Liderazgo, capital humano y comportamiento organizacional. Ponencia en X Congreso anual de la academia de ciencias administrativas A.C (ACACIA). San Luís Potosí*. Disponible en: <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P28T14.pdf>
- Lema Cachinell BM, Bell Rodríguez RF, Lema Cachinell AN y Delgado Saeteros EZ. (2020) *Rol del docente investigador en el ámbito de las ciencias administrativas*. *Prohominum. Rev. de Ciencias Sociales y humanas*. 2(Ext 1). E-ISSN: 2665 0169.

- López Mas, J. (2008). *Introducción Al Estudio Del Estatus Epistemológico De Las Ciencias Administrativas En Mario Bunge*. *Gestión En El Tercer Milenio*;11(22):11-17. <https://doi.org/10.15381/gtm.v11i22.9002>
- Marín Idárraga, Diego Armando (2006). *El sujeto humano en la administración: una mirada crítica*. *Cuadernos de Administración*;19 (32):135-156. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503206>
- Numa-Sanjuan, N., y Márquez, R. (2019). *Los Semilleros como espacios de investigación para el investigador novel. Propósitos y Representaciones*;7(1):230-248. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.289>
- Rivas Tovar, Luis Arturo. (2004). *La formación de investigadores en México. Perfiles latinoamericanos*;12(25):89-113. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532004000200004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532004000200004&lng=es&tlng=es)
- Reynosa Navarro, Enaidy, Serrano Polo, Edgardo Alfonso, Ortega-Parra, Arles Javier, Navarro Silva, Otmara, Cruz-Montero, Juana María, & Salazar Montoya, Erick Oswaldo. (2020). *Estrategias didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores*. *Revista Universidad y Sociedad*; 12(1):259-266. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100259&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100259&lng=es&tlng=es)
- Tejada Hinojosa PV, Luque Letechi AL y Abad Alvarado GR (2018). *La investigación en las Ciencias Administrativas*. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*;2(1.):262-282. ISSN: 2588-073X. DOI: 10.26820/recimundo/2.1.2018.262-282
- Toala-Toala GM y Mendoza Briones A. (2019). *Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas*. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818; 5 (2):56-70. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2019.5.2.abril.56-43>
- UNESCO(2015). *La Educación para Todos, 2000 -2015: Logros y desafíos*. Paris -Francia: Ediciones UNESCO
- Vargas Hernández, J. (2013). *Acercamiento Dialógico a la epistemología de las Ciencias Administrativas*. *Revista De Economía & Administración*, 10(2). Recuperado a partir de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/141>
- Vargas Hernández, J. G., De León Arias, A., Valdez Zepeda, A., & Borrayo, C. L. (2016). *Epistemología dialógica de las ciencias administrativas*. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*; 9(17):48–57. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v9i17.1238>
- Verna, E. (2010). *La capacidad del pensamiento ¿es desarrollable?* Obtenido de Aldea educativa Magazine: <http://www.aldeaeducativamaqazine.com/es/noticias/item/67-la-capacidad-de-pensamiento-es-desarrollable>
- Viteri Briones, Telmo Alberto, & Vázquez Cedeño, Silvia. (2016). *Formative research skills training in students from the comercial engineering major of the administrative sciences faculty at the university of Guayaquil*. *Revista Universidad y Sociedad*;8(1):36-44. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000100006&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100006&lng=es&tlng=en).
- Wahrlich, B. (1978). *Evolución de las Ciencias Administrativas en América Latina*. *International Review of Administrative Sciences*, 44(1), 70–92. <https://doi.org/10.1177/002085237804400107>

## CAPÍTULO 5

- Álvarez Pérez AV, Zaldivar Almarales DA, Moreina Ortega RA, Giler Zuñiga CF y Bonin Campos EV. (2020) *Fundamentos para la calidad y control de gestión organizacional*. *Prohominum. Rev. de Ciencias Sociales y humanas*; 2(Ext 1). E-ISSN: 2665 0169
- Amaru Maximiano, A. C. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*.
- Barona López LF y Mayorga Morales TP. (2019) *El plan operativo anual y la ejecución presupuestaria de las universidades y escuelas politécnicas públicas de la Zona 3*. [Tesis] Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29136/1/T4416M.pdf>
- Bonilla, D., Ríos, M., & Álvarez, J. (2018). *Gestión Del Personal Como Efecto De Las Capacitaciones Y Su Impacto En El Cumplimiento Del Plan Operativo Anual Institucional: Caso Universidad Técnica De Ambato*. *Universidad, Ciencia Y Tecnología Universidad, Ciencia Y Tecnología*; 21(82):25-35.
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Jordan, H. (1996). *Control de gestión. Documentos del DEADE*. México.
- Larrea Vásquez E, y Orellana Osorio I. (2014) *Análisis financiero de la gestión de recuperación de cartera vencida y propuesta de plan operativo anual del departamento de recaudación y gestión de cartera de la empresa eléctrica Regional CENTROSUR C.A*. [tesis] Universidad del Azuay. Ecuador.
- Mayo Alegre JC, Loredó Carballo N y Reyes Benítez S, (2009). "Procedimiento Para Evaluar La Eficacia Organizacional," *Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL*,
- Molina-Sabando, L., Briones-Véliz, Í., & Arteaga-Coello, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas*. *Dominio de las Ciencias*:2(4):498-510. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.275>
- Muñoz, R., Palma, A., & Zambrano, C. (2017). *Plan Operativo Anual En Los Procesos De Contratación Pública*. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3, 102–120
- Narváez, Mercy; Gutiérrez, Carmen; Senior, Alexa (2011). *Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad* *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*; XVII(2):27-48. Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela.
- Padilla, R., y Juárez, M. (2006). *Efectos de la capacitación en la competitividad de la industria manufacturera*. *Serie Estudios y Perspectivas CEPAL*. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/24506/L690.pdf>
- Pérez, F. (22 de Febrero de 2013). *Requisitos Elementos, Procesos y Principios*. Disponible en: <http://presupuestopublicosaia.blogspot.com/2013/02/presupuestopublico.html>
- Rincón RD. (1998) *Los indicadores de gestión organizacional: Una guía para su definición*. *Revista universidad Eafit*. Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16386/document%20-%202020-08-17T103302.529.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Rivera, Alix Belén; Rojas, Luis Rodolfo; Ramírez, Fanny; Álvarez de Fernández, Teresita LA *Comunicación Como Herramienta De Gestión Organizacional Negotium*; 1(2):32-48 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela.
- Ruiz Carvajal S, Fajardo Bajaña E y Meza Clark J. (2019) *Análisis de gestión organizacional y su incidencia en el control interno de los desarrolladores de investigación de la empresa consultora JKM y Asociados*. [Tesis] Universidad de Guayaquil-Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.uq.edu.ec/bitstream/reduq/42570/1/TESIS%20%20PDF%20EVELYN%20Y%20PAMELA.pdf>
- Ruiz Carvajal, S. P., & Fajardo Bajaña, E. N. (2019). *Análisis de gestión organizacional y su incidencia en el control interno de los desarrolladores de investigación de la empresa Consultora Jkm y Asociados* [Tesis] Universidad de Guayaquil. Ecuador. Disponible en: partir de <http://repositorio.uq.edu.ec/handle/reduq/42570>
- Sánchez-López PA y Paredes-Cabeza MdelR. (2020). *Plan operativo anual y la proforma presupuestaria como herramienta de política pública en la gobernación de Tungurahua*. [Tesis] Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31473/1/T4813M.pdf>
- Segredo Pérez, Alina María. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es).
- Vera Montoya AA y Ponce Ruiz DV. (2016). *Estrategia de gestión organizacional para el cuerpo de bomberos del Cantón Buena Fe*. [Tesis] Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES" Quevedo- Los Ríos – Ecuador. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4645/1/TUQADM007-2016.pdf>
- Zimmerman A. (2000) *Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas*. Ediciones Abya-Yala. Quito-Ecuador.

## CAPÍTULO 6

- Arellano Vázquez, C. (2017). "El Diseño Gráfico En México: Finales del siglo XIX e inicios del S. XX". Universidad Autónoma del Estado de México. Disponible en: [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70872/secme-28824\\_1.pdf?sequence=1](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70872/secme-28824_1.pdf?sequence=1)
- Blanchard, M. (2005) Diseño de un sistema gráfico, para el sitio web de la asignatura empaques de la Escuela de Artes y Diseño Gráfico de la Universidad de los Andes. [Tesis] Universidad de los Andes. Mérida-Venezuela. Disponible en: [http://bdigital.ula.ve/storage/pdftesis/pregrado/tde\\_arquivos/13/TDE-2006-06-12T12:12:06Z-79/Publico/Michael%20Blanchard%20Parte%20I.pdf](http://bdigital.ula.ve/storage/pdftesis/pregrado/tde_arquivos/13/TDE-2006-06-12T12:12:06Z-79/Publico/Michael%20Blanchard%20Parte%20I.pdf)
- Campuzano Abad LG, Lucas Proaño EJ, Mendoza Saldarreaga JC, Bueno Salinas MV y Díaz Saavedra DG. (2020). Aproximación teórica de la importancia de la investigación en el diseño gráfico. *Prohominum. Rev. de Ciencias Sociales y humanas. Volumen 2 Ext enero - marzo 2020 | E-ISSN: 2665 0169*
- García-Cordero, M. y Buitrago-López, Y. (2017). Modelo pedagógico de pensamiento complejo en diseño gráfico. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, vol. 8, núm. 2, pp. 117-131. Policía Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5177/517754056011.pdf>
- Herrera Batista, M (11 de Noviembre de 2010). Investigación y diseño: reflexiones y consideraciones con respecto al estado de la investigación actual en diseño. [En línea] *No Solo Usabilidad*, nº 9, 2010. Disponible en: [http://www.nosolousabilidad.com/articulos/investigacion\\_diseno.htm](http://www.nosolousabilidad.com/articulos/investigacion_diseno.htm)
- Jaramillo Escobar, B., & Bravo Otoy, E. (2017). Estudio de pertinencia de la carrera de Ingeniería en Diseño Gráfico de la Universidad de Guayaquil. *Cuaderno De Pedagogía Universitaria*, 14(27), 27-40. <https://doi.org/10.29197/cpu.v14i27.270>
- Lozada, M. (2018). Diseño social colaborativo para la creación de un programa de capacitación en Producción Audiovisual y Diseño Gráfico para jóvenes sordos. *i+Diseño. Revista científico-académica Internacional De innovación, investigación Y Desarrollo En Diseño*, 13, 90-100. <https://doi.org/10.24310/ldisen.2018.v13i0.5156>
- Morales Holguín, Arodi, & Cabrera Becerra, Virginia. (2017). Debate teórico-metodológico sobre diseño gráfico: de la linealidad a la complejidad. *Intersticios sociales*, (13) Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-49642017000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642017000100002&lng=es&tlng=es).
- Moreno Rodríguez, C. (2014). *Apuntes Sobre Diseño Gráfico. Teoría, Enseñanza E Investigación. Centre d'Etudes Sociales sur Amérique Latine (CESAL). Bruselas - Belgica. ISBN: 978-2-9600880-8-3.* Disponible en: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58407746/APUNTES SOBRE DISENO GRAFICO TEORIA ENSEÑANZA INVESTIGACION.pdf?1550175930=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPUNTES SOBRE DISENO GRAFICO TEORIA ENSE.pdf&Expires=1617993403&Signature=Rj2-FZK3KwSyxmByjqSksWlQVzUI6WrKhRQIGl5YmEku89fXctb-dU5-N9fkBJ6WlXvgtNrQmeOxljledcKwJ8~hRJBB6nbODSGQcVbs8o3SaZxNEGrBXfExpkbHvxRdEJYy~d~apny~L5VJfBkoSz7B8A6fKnFtGGQO4uY1J05Bdli7eFtsCeiwM0rJlDX~eTEUsKu60DkFMtqiHYxXL057DYu4GthUJNcwP-nK8rnr~qzWW49tCNks5j1T8Uqa8mLPQWGq9yiRiSj->

[QUKUR5acVCHnXCNw88-xTG2j85C8B5GJ3z5YqUlXQwMI9mY9eE1fyEVPMSoSIFDKfo-xQ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](http://www.researchgate.net/publication/328359834_DISENO_PARTICIPATIVO_PARA_EL_RELACIONAMIENTO_INTERCULTURAL_TRAMAS_PARQUES_INTERCULTURAL/links/5bc882bba6fdcc03c78f9c60/DISENO-PARTICIPATIVO-PARA-EL-RELACIONAMIENTO-INTERCULTURAL-TRAMAS-PARQUES-INTERCULTURAL.pdf#page=532)

- Moscoso Pozo, M., López Navarro, J., & Núñez Goyes, L. (2018). El diseño gráfico y la posmodernidad: fundamentos estratégicos para el perfeccionamiento de la enseñanza en el Instituto Superior Tecnológico Babahoyo. *Opuntia Brava*, 10(1), 221-231. Disponible en: <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/69>
- Múnera, G. (2015). El diseño gráfico: cuestión de investigar. *Actas de diseño*, (19), 97-105. Disponible en: [http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacione\\_sdc/archivos/541\\_libro.pdf](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacione_sdc/archivos/541_libro.pdf)
- Nájera Galeas, C. E., & Paredes Calderón, B. A. (2017). Identidad e identificación: investigación de campo como herramienta de aprendizaje en el diseño de marcas. *INNOVA Research Journal*, 2(10.1), 155-164. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.1.2017.465>
- Peralta Fajardo, P. (2020) Proyección lógica para la investigación en Diseño Gráfico. *Estudios Sobre Arte Actual*. Núm. 8 (2020) ISSN: 2340-6062. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7641957>
- Pontis S. (2009). Diseño gráfico: Un novel objeto de investigación. Caso estudio, el proceso diseño. *CONOFACTO*, Volumen 5 Número 6, diciembre de 2009. Disponible en: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7181/Dise%c3%b1o%20gr%c3%a1fico%20un%20novel%20objeto%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez Escobar M. F. (2020). Prácticas de visualización en la investigación académica en diseño gráfico. *Kepes*, 17(22), 76 - 108. <https://doi.org/10.17151/kepes.2020.17.22.4>
- Ramírez Paredes K. (2019). El Aprendizaje Basado en Investigación en el diseño gráfico. Una intervención en el contexto educativo mexicano. En REDINE (Ed.), *Estrategias y metodologías didácticas: perspectivas actuales* (pp. 41-49). Eindhoven, NL: Adaya Press Disponible en: <http://www.adayapress.com/wp-content/uploads/2019/05/Estrat5.pdf>
- Ramírez Paredes. K, Villar García. M y Maldonado Reyes. A. (2017). Escenario actual del diseño grafico en el ámbito de la investigación en México. *LEGADO de Arquitectura y Diseño*, No 21, enero - junio 2017. ISSN: 2007-3615, E-ISSN: 2448-749X, pp. 51-55. Disponible en: <http://148.215.1.182/bitstream/handle/20.500.11799/98571/58.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Restrepo Jaramillo J. (2008). *La investigación en los programas de diseño gráfico en Colombia*. *ICONOFACTO*, Volumen 4 Número 5, diciembre de 2008 (114-121)
- Rodríguez Mendoza, R. (2018) *La investigación como fundamento del taller de Diseño Gráfico. Seminario de Investigación en Diseño*. Marzo-Año 9- Volumen 9. Taller 11 Grupo de investigación en diseño. Universidad pedagógica y Tecnológica de Colombia. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Arboleda-Aparicio-2/publication/328359834\\_DISENO\\_PARTICIPATIVO\\_PARA\\_EL\\_RELACIONAMIENTO\\_INTERCULTURAL\\_TRAMAS\\_PARQUES\\_INTERCULTURAL/links/5bc882bba6fdcc03c78f9c60/DISENO-PARTICIPATIVO-PARA-EL-RELACIONAMIENTO-INTERCULTURAL-TRAMAS-PARQUES-INTERCULTURAL.pdf#page=532](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Arboleda-Aparicio-2/publication/328359834_DISENO_PARTICIPATIVO_PARA_EL_RELACIONAMIENTO_INTERCULTURAL_TRAMAS_PARQUES_INTERCULTURAL/links/5bc882bba6fdcc03c78f9c60/DISENO-PARTICIPATIVO-PARA-EL-RELACIONAMIENTO-INTERCULTURAL-TRAMAS-PARQUES-INTERCULTURAL.pdf#page=532)
- Salas Rueda, R. (2017). Impacto de un sistema automático audiovisual en el proceso de enseñanza-aprendizaje del Diseño Gráfico. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 57-79. doi: <https://doi.org/10.4995/redu.2017.5957>

Salgado Buitrago D. y Baquero Espinosa A. (2017) *Importancia de los modelos de investigación en diseño en una pasantía [tesis]* Universidad Santo Tomás. Bogotá D.C. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10129/Baquero2018.pdf?sequence=1>

Tapia Mendoza, A. (2014). *Hacia una definición del diseño gráfico. Lectura del Mes / Enero, 2014. Programa de Diseño Gráfico. Disponible en:* <http://www3.uacj.mx/IADA/DD/LDG/Documents/LECTURAS%202014/Lectura%20del%20Mes%20-%20Enero2014%20-%20Definicion%20de%20Diseno.pdf>

Valdovinos Rodríguez, S. (2019). *Enseñanza de la Investigación en Diseño Gráfico y el diseño social. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Disponible en:* <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/17269/Ensen%cc%83anza%20de%20la%20%20Investigacio%cc%81n%20en%20Disen%cc%83o%20Gra%cc%81fico%20y%20el%20disen%cc%83o%20social%20REPORTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ***INFORMES DE ARBITRAJE***

---

**RESOLUCIÓN N° GIA2021-022**  
**RED INTERNACIONAL DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS (RED-GIA)**  
**CAPÍTULO ECUADOR**  
**ASAMBLEA ORDINARIA N° 012**

*La Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados (RedGIA-Ecuador), registrada bajo el Nro. SENESCYT-2010-040/REG-RED-18-0075; en uso de las atribuciones que les confiere los artículos 3 y 5 del Reglamento de RedGIA-Ecuador.*

**CONSIDERANDO**

*Que en plan anual de funcionamiento de RedGIA-Ecuador, se contempla las funciones propias de las actividades de investigación como estrategia para el cumplimiento de su objeto social.*

**CONSIDERANDO**

*Que el Instituto Superior Universitario de Formación UF, ha solicitado el proceso de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; de acuerdos a los estándares internacionales que rige la materia al siguiente: proyecto de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; titulado: AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF: La investigación académica en el ámbito organizacional.*

**CONSIDERANDO**

*Que el Grupo de Investigación "AECE" (GIA-AECE), GIA-ACVENISPROH y GIA FUNDAGACEC; con competencias en el caso, presentaron ante la instancia de la Coordinación Académica el informe técnico pertinente y el mismo recomendó la aprobación para publicación con aval de arbitraje, fomentando así la producción, promoción y difusión investigativa, desde la rigurosidad científica.*

**CONSIDERANDO**

*Que es atribución de esta instancia avalar las recomendaciones de las unidades operativas que conforman a la RedGIA-Ecuador y en todos sus capítulos internacionales, en relación a los procesos de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; en correspondencia a los estándares internacionales que rigen la materia a: proyectos de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; de instancias académicas o científicas que así lo solicitan y de acuerdo a la disponibilidad de grupos de investigación asociados a esta red que posean las credenciales académicas pertinentes entre sus miembros asociados.*

**CONSIDERANDO**

*Que la Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados RedGIA-Ecuador, ha sido creada para la cooperación científica y tecnológica en el cumplimiento de su objeto social.*

## RESUELVE

*ARTÍCULO 1. Auspiciar y acompañar la aprobación académica por pares de la REDGIA-ECUADOR y sus Grupos de Investigación Asociados GIA-AECE, GIA-ACVENISPROH Y GIA FUNDAGACEC; en favor del desarrollo, investigación y publicación del prototipo de AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF: La investigación académica en el ámbito organizacional.*

*ARTÍCULO 2. Comuníquese a la Institución solicitante. De su conocimiento y fines pertinentes.*

*Dado y firmado en Guayaquil, Ecuador; a los veinticinco días del mes de mayo de dos mil veintiuno; refrendado: FUNDAGACEC; Ciudad de Guayaquil, República del Ecuador.*



Firmado y refrendado por:  
JUAN TARQUINO  
CALDERON  
CISNEROS

Coordinación General



Firmado y refrendado por:  
FRANKLIN GERARDO DE  
GREGORIO SALAS AULAR

Coordinación académica

**Resolución N° GIA2021-022**  
**Original. Formato .jpg**



**RESOLUCIÓN N° GIA2021-022**  
**RED INTERNACIONAL DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS (RED-GIA)**  
**CAPÍTULO ECUADOR**  
**ASAMBLEA ORDINARIA N° 012**

La Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados (REDGIA-Ecuador), registrada bajo el Nro. SENESCYT-2010-040/REG-RED-18-0075; en uso de las atribuciones que les confiere los artículos 3 y 5 del Reglamento de RedGIA-Ecuador.

**CONSIDERANDO**

Que en plan anual de funcionamiento de RedGIA-Ecuador, se contempla las funciones propias de las actividades de investigación como estrategia para el cumplimiento de su objeto social.

**CONSIDERANDO**

Que el Instituto Superior Universitario de Formación UF, ha solicitado el proceso de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; de acuerdo a los estándares internacionales que rige la materia al siguiente: proyecto de Investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de Investigación o de naturaleza editorial; titulado: AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF: La Investigación académica en el ámbito organizacional.

**CONSIDERANDO**

Que el Grupo de Investigación "AECE" (GIA-AECE), GIA-ACVENISPROH y GIA FUNDAGACEC; con competencias en el caso, presentaron ante la instancia de la Coordinación Académica el informe técnico pertinente y el mismo recomendó la aprobación para publicación con aval de arbitraje, fomentando así la producción, promoción y difusión investigativa, desde la rigurosidad científica.

**CONSIDERANDO**

Que es atribución de esta instancia avalar las recomendaciones de las unidades operativas que conforman a la RedGIA-Ecuador y en todos sus capítulos internacionales, en relación a los procesos de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; en correspondencia a los estándares internacionales que rigen la materia a: proyectos de Investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de Investigación o de naturaleza editorial; de instancias académicas o científicas que así lo solicitan y de acuerdo a la disponibilidad de grupos de investigación asociados a esta red que posean las credenciales académicas pertinentes entre sus miembros asociados.

**CONSIDERANDO**

Que la Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados RedGIA-Ecuador, ha sido creada para la cooperación científica y tecnológica en el cumplimiento de su objeto social.

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1.** Auspiciar y acompañar la aprobación académica por pares de la REDGIA-ECUADOR y sus Grupos de Investigación Asociados GIA-AECE, GIA-ACVENISPROH Y GIA FUNDAGACEC; en favor del desarrollo, investigación y publicación del prototipo de AVANCES DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN UF: La Investigación académica en el ámbito organizacional.

**ARTÍCULO 2.** Comuníquese a la institución solicitante. De su conocimiento y fines pertinentes.

Dado y firmado en Guayaquil, Ecuador; a los veinticinco días del mes de mayo de dos mil veintiuno; reñendado: FUNDAGACEC; Ciudad de Guayaquil, República del Ecuador; ACVENISPROH Internacional; Villa de Cura, Venezuela.

  
**Coordinación General**  
Ing. Juan T. Calderón Cisneros, MSc.  
REDGIA-Ecuador

  
**Coordinación académica**  
Prof. Franklin Salas Aular, Phd  
GIA-AECE

  
**Profra. Celia Cruz Betancourt, Phd.**  
Secretaría de Actas y  
Correspondencias



Verificación, a solicitud por el correo [acvenisproh@gmail.com](mailto:acvenisproh@gmail.com) / [atencion@acvenisproh.com](mailto:atencion@acvenisproh.com)

Sitio web: <http://www.acvenisproh.com/union-de-instituciones-venezolanas>

**Visión**

Construirnos en un espacio de referencia global para la integración y generación de conocimiento en pro del desarrollo y crecimiento profesional, académico y humano de nuestros integrantes; que permita la inserción de egresados a nivel internacional para, por ende, promover las condiciones que ayuden al fortalecimiento de la calidad de vida en el planeta, mediante la investigación, la rigurosidad científica y la cultura, que tenga como centro al ser humano.

**Misión**

Procurar iniciativas que permitan el fortalecimiento de la Educación, en todos sus niveles; la investigación, desarrollo comunitario, promoción y difusión del conocimiento científico, así como la integración de voluntades, a nivel global, para propiciar condiciones que potencien las oportunidades de crecimiento de nuestros integrantes y de la humanidad.

Oficina Oper. Internacionales: Cda. Vieja Kennedy, Calle 1117, Guayaquil, Ecuador  
Móvil y WhatsApp: +593 0979109814. Convencional 04 5016566  
Alianza Sede Venezuela: Av. Las Industrias, Residencias Ejecutivas Las Industrias, Piso 1, Ofic. 3  
Villa de Cura, Estado Aragua, Venezuela.  
Teléfono: +58 412.8918928. / +58 4243257259

Sede Virtual Web: [www.acvenisproh.com/](http://www.acvenisproh.com/) / Instagram: @acvenisproh  
E-mail: [acvenisproh@gmail.com](mailto:acvenisproh@gmail.com) / [atencion@acvenisproh.com](mailto:atencion@acvenisproh.com)



**INSTITUTO SUPERIOR  
UNIVERSITARIO DE FORMACIÓN**

