



# Acalán

REVISTA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN

NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2010

NÚMERO: 68

ISSN 1405 - 9401



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN

“Por la Grandeza de México”

Coordinación de la Función de Extensión Universitaria

Dirección de Difusión Cultural

Departamento de Fomento Editorial



Presentación oficial calendario

UNACAR 2011 y

entrega de premios

13 de Diciembre de 2010



*Calendario*  
*fotográfico* 2011

DIRECTORIO

MA. Sergio Augusto López Peña  
**Rector**

MTE. Andrés Edgardo Salazar Dzib  
**Secretario General**

Lic. Juan Manuel Carrillo  
**Coordinador de la Función de Extensión Universitaria**

MPDC. Melenie Guzmán Ocampo  
**Directora de Difusión Cultural**

LDG. Any Naholi Dorantes Echeverria  
**Jefe del Departamento de Fomento Editorial**

CP. Norma Leticia Pérez Romero  
[nperez@delfin.unacar.mx](mailto:nperez@delfin.unacar.mx)  
**Editor responsable**

LDG. Cecilia Martínez Macias  
**Diseño y diagramación**

Lic. Eduardo Martínez Hernández  
**Corrector de estilo**

Rafael de Jesús Araujo González  
**Portada e ilustración de interiores**

Acalán Revista de la Universidad Autónoma del Carmen No. 68, noviembre-diciembre 2010, es una publicación bimestral editada por la Universidad Autónoma del Carmen, a través de la Coordinación de la Función de Extensión Universitaria, por el Departamento de Fomento Editorial, Av. 56 No. 4 Col. Santa Isabel C.P. 24180 Ciudad del Carmen, Campeche, teléfono 3811018, [www.unacar.mx](http://www.unacar.mx). Editor responsable Norma Leticia Pérez Romero, Reservas de Derechos al Uso Exclusivo 04-1999-121517501400-102. ISSN 1405-9401, Licitud de título número 11199, Licitud de contenido número 7824, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Impresa por Imprenta Yax-Ol S.A. de C.V. Calle Corregidora Josefa Ortiz de Domínguez No. 121, Col. Centro, Cárdenas, Tabasco, éste número se terminó de imprimir en enero de 2011 con un tiraje de 500 ejemplares.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Universidad Autónoma del Carmen.

5.-Diagnóstico del clima organizacional del personal que labora en la DES Ciencias de la Salud de la UNACAR

Addy L. Zarza García  
Reyna del C. Lara Severino  
Héctor H. Uc Cetz

13.-La dialéctica materialista como metodología general de la ciencia en las investigaciones educativas

Daniel Lanza

19.-Aplicación de un programa de juegos cooperativos para la formación de valores, en alumnos del segundo semestre de la DES Ciencias de la Salud

José Jesús Matos Ceballos  
Lorena Zaleta Morales  
Marisol Toledo Sánchez

24.-Incorporación de software libre para PyME'S

Luis Igdalías Ontiveros Rincón  
Ricardo Armando Barrera Cámara

27.-El seguro de depósitos como precursor de la estabilidad bancaria

Bernardo Quintanilla García

30.-El último viaje

Elsa Fernández-Tejeda Vela

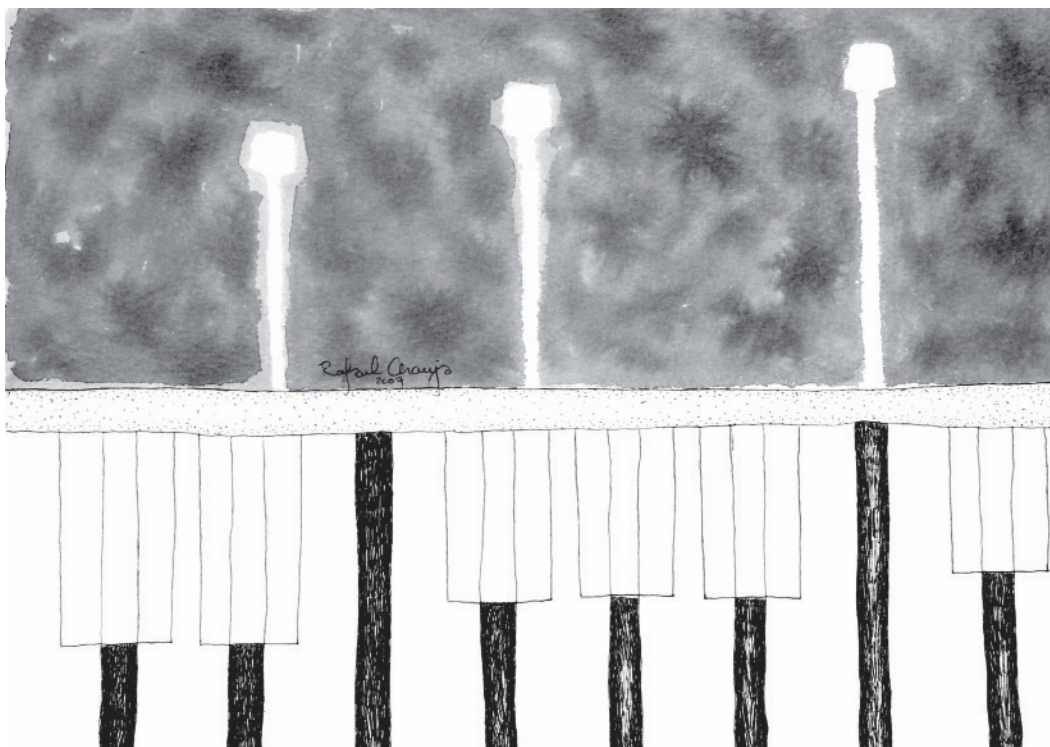
31 Panteón Liceo Carmelita

Conrado Ocampo Godoy

32.-Motivos chocos

Carlos Alfredo Torres Gómez

# Rafael de Jesús Araujo González



Las imágenes que ilustran la presente edición son de Rafael de Jesús Araujo González. Experiencia: en la burocracia, la docencia y en las artes. Dibuja, pinta, hace obra tridimensional, objetual y no muy lógica, casi siempre.

Exposiciones individuales: 8. Colectivas, más que 8.

Viajó desde una colonia ajena a su domicilio hasta el país del sol naciente, aunque sólo ha ido la obra, porque a él no le gusta el viaje.

Premios: desde una estrellita en el Jardín de Niños o un Segundo lugar en la Internacional en la Bienal de Radio.

Ha participado de becas estatales y nacionales, sin ajustarle, porque cada vez el gobierno cobra más impuestos.

Logros: hasta la fecha no ha sido corrido, ni censurado, ni muerto; eso parece, por lo menos NO del todo.

# EDITORIAL

Logros y avances en materia de docencia, investigación y extensión universitaria fueron evidentes en este 2010 en la Universidad Autónoma del Carmen. Hicieron realidad metas y postulados de los Siete Ejes Estratégicos, como la certificación al ciento por ciento de los programas educativos que oferta nuestra Alma Máter y la acreditación de un programa de Posgrado de Calidad ante el CONACYT.

La UNACAR se transforma. Ha dejado muy atrás su calidad de universidad de provincia, para lucir acorde con la modernidad. En el plano académico y en la infraestructura. Este año vio culminados el edificio que aloja a la DES Ciencias de la Salud, en el Campus III, y la Plaza Universitaria, en el Campus Principal.

Dentro de los lineamientos marcados por la Rectoría y el Consejo Universitario, el 2010 deja la constancia de Cuerpos Académicos en Consolidación, la Movilidad Estudiantil, el Programa de Becas de Excelencia, la Educación a Distancia, o en Línea, tanto en Sabancuy como en los municipios hermanos de Palizada y Calakmul.

Este último aspecto es innovador, tiene visión de largo alcance. La inversión contó con el respaldo del Gobierno del Estado. Y la UNACAR encabeza el Proyecto Académico de Educación Superior a Distancia. La meta es afianzarse en el rol de líder de la educación en el sureste del país, para orgullo de todo el Estado.

A todo lo anterior, se suma la promoción y divulgación de la cultura a través de diferentes grupos de repertorio: danza, música, de teatro, que dan muestra y testimonio de ese quehacer en los diferentes festivales anuales que marcan las estaciones.

Otro hito lo constituye la emisora cultural Radio Universidad Delfín, posicionada cada vez más en el gusto de los carmelitas. Reafirma su liderazgo de radio cultural en el sur del estado de Campeche y única en el municipio de Carmen.

Alto perfil del profesorado y óptima infraestructura educativa conllevan consecuencias. Tales, para que nuestra universidad siga abonando su nivel de excelencia y su rango se destaque entre las universidades nacionales.

La meta mediática es consolidar el Modelo Educativo basado en Competencias considerado en el Plan de Trabajo 2008-2012 y continuar trabajando en el crecimiento de una institución acorde con los tiempos y los retos que impone el futuro.

Sergio Augusto López Peña  
Rector

# DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA DES CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNACAR

Addy L. Zarza García  
 Reyna del C. Lara Severino  
 Héctor H. Uc Cetz\*

## Resumen

Este estudio surge ante la necesidad de investigar los principales elementos que conforman el clima organizacional en que se desarrollan las actividades de la Dependencia Académica de Ciencias de la Salud. El propósito de esta disertación es cualificar el desarrollo humano de la gestión de los administradores, como son coordinador administrativo, secretaria escolar, gestores y líderes de los cuerpos académicos, a través de la percepción de los demás participantes, entre ellos, docentes, personal administrativo y manual (secretarías, biblioteca y cafetería).

La población de estudio estuvo conformada por el coordinador de la DES, la Secretaría Escolar, personal administrativo, personal docente de los cuerpos académicos de nutrición, enfermería, educación física y rehabilitación, y el personal manual.

Los instrumentos de evaluación fueron el Test de Likert (adaptación del doctor Álvaro Valenzuela, 1987), el cual fue adaptado según el tipo de personal al que se le aplicó la encuesta, esto es por las características de las preguntas elaboradas. La importancia de esta investigación radica en que a través de la identificación de la percepción del clima organizacional de la DES de Ciencias de la Salud, como resultado de la medición con el Test de Likert, se identifican varios elementos que influyen en la gestión educativa, tales como liderazgo, trabajo en equipo, dirección del flujo de la comunicación, tipo de apoyos que reciben los docentes, otros.

En este estudio se describe el diagnóstico de las fortalezas y las debilidades en cuanto al Clima Organizacional que prevalecen en la DES Ciencias de la Salud, el cual puede servir como una base de datos para la formulación de acciones estratégicas aplicables a una segunda fase.

En conclusión, el personal que labora en la DES percibe según la Escala de Likert la presencia de un sistema organizacional de tipo consultivo con cierta tendencia autoritario-benevolente paternalista.

## Antecedentes

La cultura organizacional ha dejado de ser un elemento adyacente en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Thomas K. W. (1976)

Una organización que se educa es aquella que tiene una perspectiva de organización viva, que actúa reflexivamente, analiza el contexto y los procesos, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, la cual incide directamente en la calidad del propio sistema.

El clima organizacional está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional. Navarro M. (2001)

Es indiscutible que para dar cumplimiento a una de las recomendaciones más ampliamente reconocidas y admitidas, como es la de flexibilizar las organizaciones como forma de responder desde estas a los continuos, complicados y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo, configurando unas señas de identidad. Es ineludible hacerlo desde la perspectiva de organizaciones capaces de aprender, incluso de

desconocer y volver a aprender.

Desde la consideración de la organización como algo vivo, en el contexto educativo, hablaríamos de un centro escolar como un núcleo de actividad educativa que se tiene que ajustar a los requerimientos que le exigen la época actual, con la necesidad de innovar, a realizar un trabajo en conjunto, en equipo, dispuesto y atento a los cambios tanto internos



\*Docentes de la Dependencia de Educación Superior Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma del Carmen.

como externos, en el que el factor humano y el ambiente de trabajo en un modelo de previsión y planificación destacan sobre todo lo demás. Morgan G. (1991)

En virtud de lo antes citado nace la inquietud de realizar una investigación, cuya finalidad es la de determinar el clima organizacional que prevalece en la DES Ciencias de la Salud. Este estudio permite la reflexión acerca del tipo de dirección que se está ejerciendo, es decir, valorar las fortalezas, oportunidades y debilidades que se derivan de éste y contar con una base para la formulación de acciones estratégicas en la siguiente fase.

El presente estudio se basa en la teoría del Clima Organizacional de Likert, que establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción Rivera Mailing (2000).

La escala de la cultura y el clima organizacional han sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días. El desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite. Caligiore –Díaz (2003).

Goncalves (1999:2) afirma “El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. En conjunto estos elementos se incorporan para formar un clima específico en las que se observa sus propias características, que son en suma el distintivo de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Como asevera Caligiore (2003), la importancia del enfoque del clima organizacional reside en el hecho que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores. Sin embargo estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otras series de experiencias de cada miembro de la organización.

De acuerdo a lo anterior, el clima organizacional manifiesta la interacción entre las características personales y organizacionales (Sheneider y May, citados por Goncalves, 1999:3).

En el mismo sentido, se destacan los resultados de los estudios realizados por George y Bishop (citados por Dessler 1991:188), quienes refieren que la estructura organizacional (que incluye la división del trabajo, patrones de comunicación y los procedimientos) tiene gran efecto sobre la manera de como los empleados visualizan el clima de la organización.

El grado en que la empresa sea mecánica o burocrática influye en esa percepción señalando además, que los sistemas educativos muy burocráticos (altamente estructurados y centralizados) se veían como climas cerrados, restrictivos.

De acuerdo a Freitez (1999), “Un ambiente o clima organizacional adecuado en una institución escolar debe motivar a sus integrantes al logro de los objetivos deseados”. Él plantea que “el ambiente organizacional de una institución determina la actitud del personal a la hora de alcanzar los objetivos propuestos, y a su vez la conducta y hábitos ante las responsabilidades asignadas dentro de la organización”. Esto sin duda alguna propiciará estados de armonía, tranquilidad con sus compañeros, tomando en cuenta que el trabajo desempeñado llegará con efectividad a los

alumnos, quienes serán los más beneficiados al brindarles una educación de calidad que les permita competir con egresados de otras instituciones reconocidas en el país.

Con base en estos antecedentes, en el presente estudio se diagnosticó el clima organizacional que prevalece en la DES Ciencias de la Salud de la UNACAR, en base a la percepción del personal que labora en la Institución.

### Importancia y justificación del estudio.

La importancia de este estudio reside en su orientación hacia el diagnóstico del clima organizacional presente en la DES Ciencias de la Salud, es decir, cuáles son las condiciones y características en las que se desenvuelven las actividades dentro de la DES que facilitan al personal docente, de servicios generales, administrativo y directivo, asociarse y participar activamente en el logro de los objetivos planteados por la Institución.

### Marco teórico

En este capítulo se analizan las Instituciones de Educación Superior como organizaciones, cuál es su estructura y qué las distinguen.

Posteriormente, se detallan las características institucionales de la DES Ciencias de la Salud de la UNACAR.

Subsiguientemente se analizarán las diferentes teorías acerca del clima organizacional.

Y por último se describe la teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

### Instituciones de Educación Superior como organizaciones

Con la finalidad de hacer más operativo y funcional socialmente la labor administrativa, la estructura organizacional de las Instituciones de Educación Superior se encuentran organizadas por departamentos, esto es para generar estructuras “orgánicas” que rompan el sistema “mecanicista” de la administración universitaria tradicional. Considerando que los problemas de funcionamiento institucional y las limitaciones en el desarrollo del conocimiento por la lentitud en las decisiones, burocratismo, intereses personales, entre otras, impone la organización piramidal (en la que existe una alta jerarquización de autoridad y una especialización de las tareas sin delegación de facultades para la toma de decisiones) han sido causantes en gran parte de la crisis institucional, que aunada a la idea de la justificación social en términos de productividad, lleva a la aparición de la estructura departamental. Meneses E. (1971).

La construcción del sistema orgánico tiene como finalidad controlar la vida académica, basado en la idea de que este sistema por conocimiento de la estructura general de las tareas a realizar por todos los miembros y por el coordinador en respuesta a los cambios (que implica un alto grado de control por y sobre los miembros de la organización) es posible dar respuesta a las exigencias de la ciencia y la sociedad. Burns, T y Stalker (1961).

Considerando que las universidades presentan unas características esenciales, tales como los fines y las metas trazadas, no pueden definirse de manera cuantitativa. Los productos y los servicios de la universidades no siempre son tangibles. El consumidor (estudiante) ejerce poca influencia en la organización y el proceso de toma de decisiones es difuso y opuesto al que se da en sistemas fuertemente jerarquizados, como los industriales. Zamanillo E. (1980).

Por otra parte, no se puede pasar por alto que las instituciones están comprometidas a atender la creciente demanda social de educación superior. Esta circunstancia ha significado un creciente incremento de la

población estudiantil que pone a prueba la capacidad institucional para ofrecer una educación de calidad combinada con el nivel de accesibilidad requerido para ser “popular”.

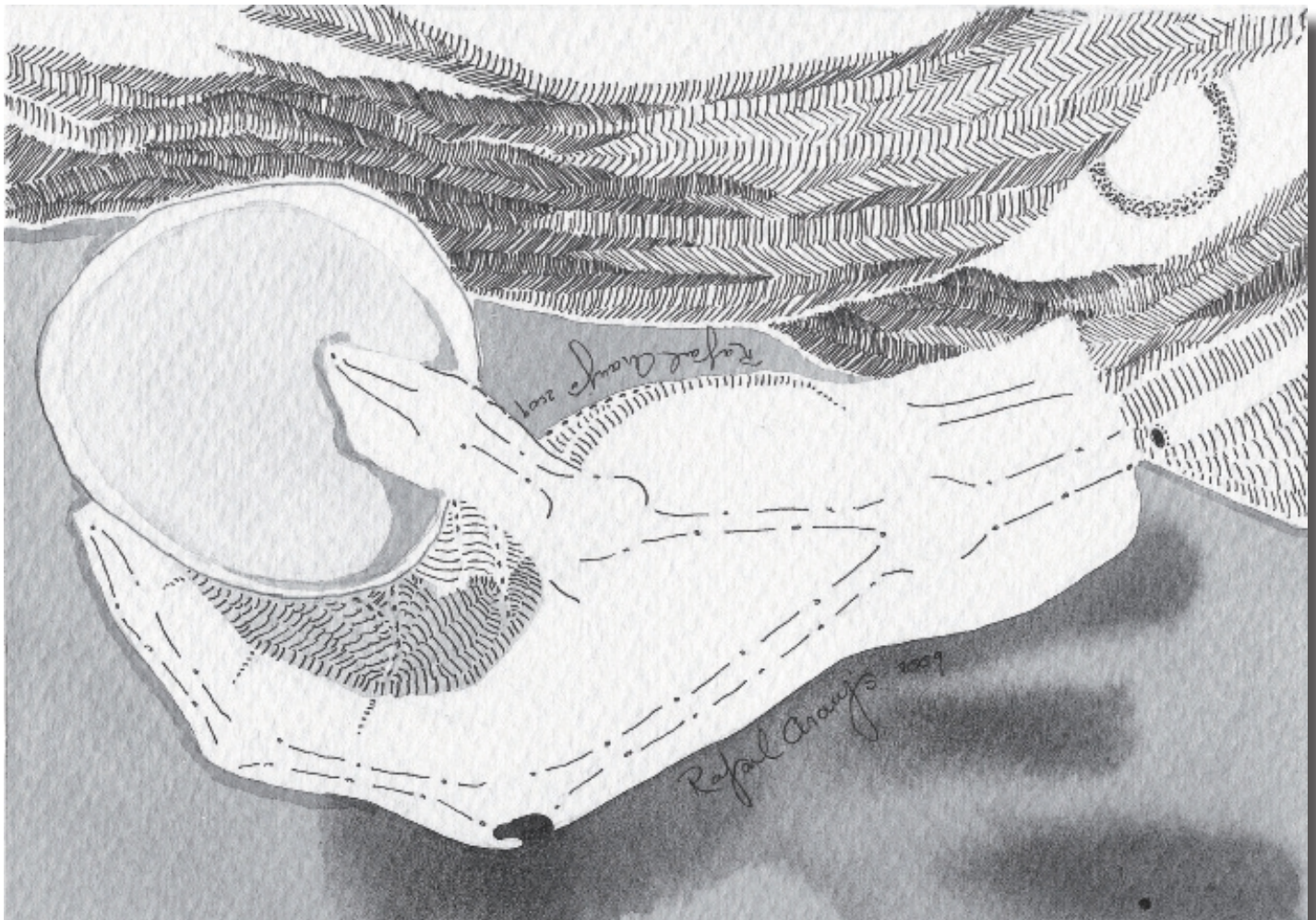
Tal y como afirma Zamanillo E. (1980), la organización universitaria debe tener las siguientes bases: una estructura flexible, es decir, no centralizar el poder para la toma de decisiones; su estructura debe transformarse, renovarse y reestructurarse de manera constante para que esté en condiciones de satisfacer eficientemente las demandas que la sociedad le exige; que su organización sea de tal manera, que favorezca en su seno la mayor cantidad de instrumentos científicos, tecnológicos y humanísticos de la mejor calidad posible.

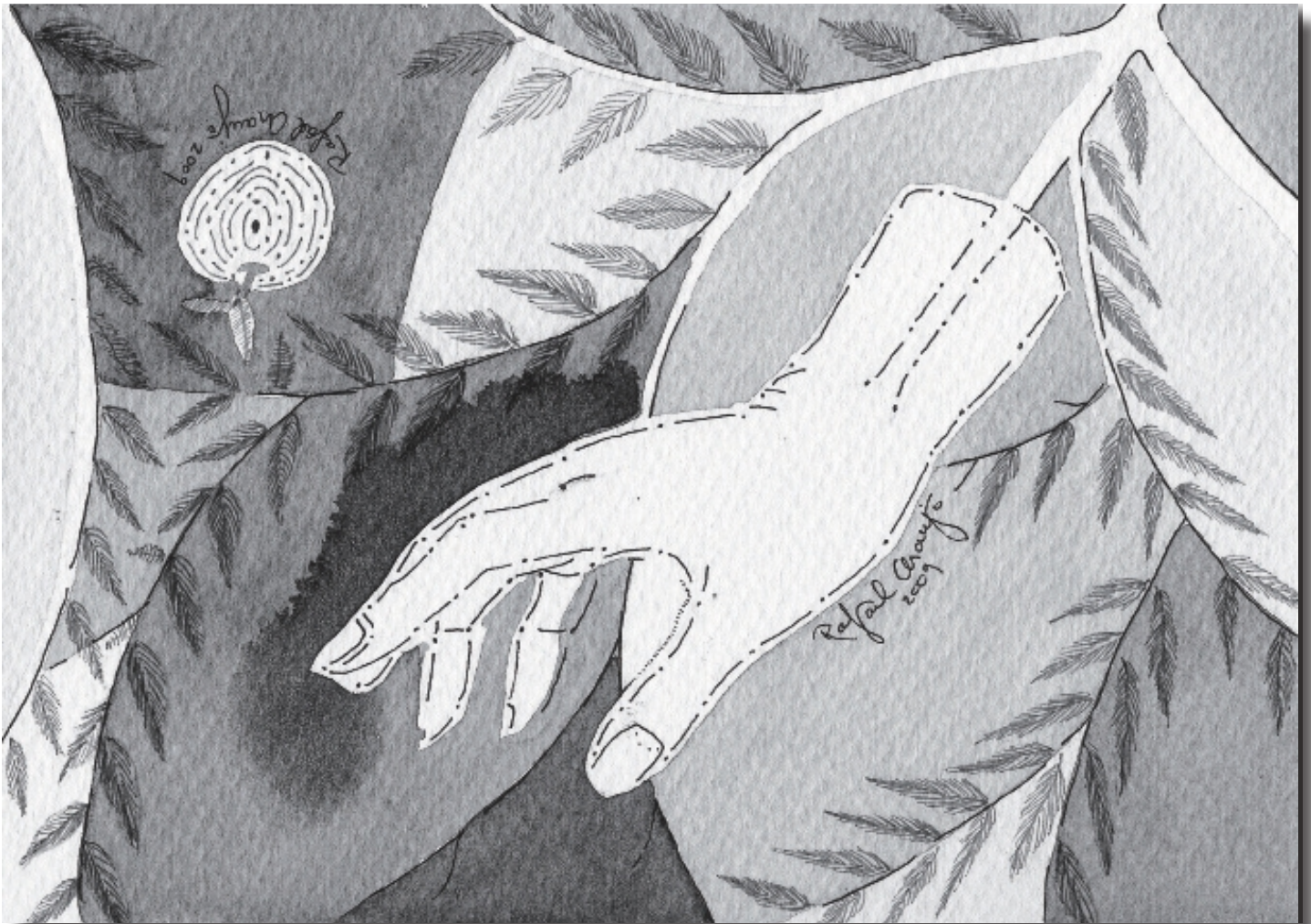
Las consecuencias administrativas de la departamentalización se debe observar desde el concepto tradicional de “control administrativo” por el de “coordinación”, toda vez que la autonomía de los departamentos no puede ser vulnerada sin correr el riesgo de establecer una estructura rígida que invalide, por lo menos de manera parcial, la flexibilidad que se pretende lograr con la estructura departamental, considerando que las universidades no son instituciones productivas de bienes materiales, y porque los departamentos tienen la función principal de generar y difundir conocimiento en campos especializados del saber, la evaluación de su eficiencia departamental no puede ni debe hacerse por los medios conven-

cionales de las teorías de organización. La delegación del poder para la toma de decisiones hace que el director o el jefe de departamento se vea obligado a cumplir un conjunto de funciones administrativas. Esto genera una dificultad por el doble rol que debe cumplir, actuar como académico frente a sus colegas y como miembro del órgano administrativo de la Institución. Ello genera una paradoja que pone entredicho la eficacia administrativa del sistema. Y por último, desde el punto de vista de adaptabilidad institucional a las necesidades del desarrollo científico y de la formación profesional, este tipo de organización debe ser tan flexible que permita dar respuesta a gran cantidad de problemas que resultan complicados en Instituciones organizadas de manera piramidal. Zamanillo E. (1980).

**Características Institucionales de la DES Ciencias de la Salud de la UNACAR**

La Dependencia Académica de Ciencias de la Salud surge ante la necesidad de atender los rezagos y requerimientos originados por los asentamientos irregulares y marginación de personas que carecen de los servicios elementales en el área de la salud, sobre todo en materia de prevención. Salazar D. (2006).





Ante tal perspectiva, vista como una oportunidad para los profesionales de la salud de ocuparse en las tareas de educar y prevenir, se les presenta a los egresados de las carreras que conforman esta Dependencia Académica desarrollar la cultura de la salud, la higiene, la nutrición y el deporte, y es como se consolida cada una de las carreras que promueve la DES. Salazar D.(2006).

Esta es una de las escuelas de educación superior pertenecientes a la Universidad Autónoma del Carmen, por lo tanto se administra bajo los estatutos del Plan Faro U-2000.

Dicho plan tiene sus bases en el Plan de Desarrollo Institucional (1994-2000), el cual se consolidó a través de estudios que aportaron datos para su reestructuración, que colaboraron a su fortalecimiento para resguardar las necesidades y requerimientos en los ámbitos social, cultural, laboral, pedagógico y profesional, de modo que permitieran fortalecer el Modelo Educativo.

El Plan Faro U-2000 surge como proyecto institucional regido dentro de los marcos y acuerdos del Sistema Nacional de Educación superior, así como de las leyes nacionales y estatales, con este, la universidad pretende alcanzar la calidad en educación y en los servicios que ofrece. Salazar D (2006).

El funcionamiento operativo de la DES Ciencias de la Salud de la UNACAR tiene como objetivo primordial optimizar la calidad educativa en el área de la salud, mediante la integración y abordaje científico bajo una misma coordinación. Ostos P. (2005).

La organización de la DES Ciencias de la Salud se encuentra estructurada de tal manera que sea perceptible la integración de cada una de las actividades académicas que dé respuesta al plan vigente de trabajo y que permita una retroalimentación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje, así como dar respuesta a las exigencias sociales que la comunidad le demanda.

La integración, entonces, requiere de un coordinador de la DES Ciencias de la Salud, clara y definida hacia la búsqueda de la calidad educativa en el sentido de construir acciones simultáneas hacia a una misma orientación, incluyendo bajo una misma coordinación de la DES Ciencias de la Salud a las licenciaturas de enfermería, educación física y deporte, nutrición, psicología clínica, además de la formación en profesional asociado en rehabilitación física. Ostos P. (2005).

Para cumplir con todo lo anterior, su estructura parte con la departamentalización, esto es, con la finalidad de no centralizar el poder en la toma de decisiones.

Como resultado de esta conformación, la vigilancia de la operatividad administrativa de la DES está a cargo de un coordinador. Ostos P.(2005).

Sin embargo, cabe señalar que aún siendo el coordinador el responsable de todas las funciones académico-administrativas de la DES Ciencias de la Salud, este puesto no se ejerce con absoluto poder, ya que en las tomas de decisiones participan los demás departamentos que la integran, es decir, la DES Ciencias de la Salud posee una organización flexible.

### Diferentes teorías acerca del clima organizacional.

Posturas teóricas de partida, Tipos de clima y factores que lo determinan (Fernández y Ascencio (1993) citando a Stewart (1979).

- El clima entendido como un tono de atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes.
- El clima entendido como cualidad organizativa. Es una concepción que parte de la consideración de la institución educativa como una organización y que, consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores.
- Cultura organizacional: Según Antúnez (1993: 488), en Gairín (1996) “es un conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidas por los miembros de la organización que dan a esta una identidad propia y determinan la conducta peculiar de los individuos que la forman y la de la propia institución”. Es decir, son dos caras de una misma realidad, en este sentido, hay autores que señalan la cultura organizacional como uno de los elementos que configuran el clima, y otros, los más, entienden la cultura organizacional como un concepto más amplio en el que aparecería el clima organizacional como elemento fundamental.

### La Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert

El clima organizacional dentro de una institución no se puede apartar del clima del contexto que lo rodea (barrio, comunidad), o de la organización mayor de la cual este depende, es decir, un colegio es un sistema abierto debido a que se encuentra en constante comunicación con el medio que lo rodea.

Bajo esta consideración de ideas, el “clima externo” influye en el “clima interno”, por lo cual el director de una institución debe generar un clima positivo autónomo dentro de la institución.

La teoría de Rensis Likert se centra en el fenómeno de “cascada”, tal y como afirma Rivera Lam (2000) “La imagen es útil y nos da una idea de cómo el desempeño del líder, las estructuras y políticas provocan un clima, en un determinado nivel organizacional, que se convierte en la entrada del siguiente nivel, condicionado a su vez, la acción del liderato y las “estructuras”. De este modo se da una suerte de “reproducción” de los sistemas, al modo como un organismo produce sus iguales y se prolonga en el tiempo.

Para Likert, es de suma importancia que se trate de la percepción del clima más que del clima en sí, por cuanto el sostiene que “los comportamientos y actitudes de las personas son un resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva”.

Según Brunet (1987: 29-31), tomando como referencia los trabajos realizados en el campo del clima organizacional por R. Likert (1961), señala cuatro factores fundamentales que determinan el clima organizacional de una empresa, y que son:

- Contexto, tecnología y estructura
- Posición jerárquica del individuo y remuneración.
- Factores personales: personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

Rensis Likert sostiene que “en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc, estas son variables causales, las cuales establecen el sentido en que una organización evoluciona. Otro grupo de variables son intermedias y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación, las cuales ponen de manifiesto el estado interno y la salud de una organización. Finalmente, Likert indica que “las variables finales son dependientes de las dos anteriores y reflejan los resultados obtenidos por la organización. En ellas se incluye la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima por parte de los miembros de una organización.”

La composición e interacción de estas variables permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional: Clima de tipo autoritario y Clima de tipo participativo.

Ambos tipos de clima tienen subdivisiones:

### Clima de Tipo autoritario puede ser de dos sistemas:

- Sistema I Autoritarismo explotador: No existe la confianza en los trabajadores, las disposiciones y objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen descendientemente.
- Sistema II Autoritarismo paternalista: Posee cierta confianza condescendiente, permite que algunas decisiones se tomen en las escalas inferiores.

### Clima del Tipo participativo, posee dos sistemas:

- Sistema III Consultivo: Tiene confianza en sus subalternos. Aunque las decisiones se tomen en la cima, permite que los empleados de los niveles inferiores tomen decisiones más específicas. La comunicación es descendente.
- Sistema IV Participación en grupo: La dirección posee plena confianza en sus empleados. La toma de decisiones está distribuida en toda la organización y muy bien integrada a cada uno de los niveles. La comunicación es ascendente, descendente y lateral.

Para determinar el tipo de clima organizacional que impera en las Instituciones de Educación Superior, la Teoría de Liker, recomienda correlacionar la interacción de las variables causales, intermedias y finales, las cuales definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional.

### Metodología

De acuerdo al objetivo general de esta investigación, que es diagnosticar el clima organizacional que prevalece en la DES Ciencias de la Salud, este trabajo posee las siguientes características descritas en los siguientes apartados:

De acuerdo a la categorización, este es un proyecto de investigación aplicada de tipo exploratorio-descriptivo.

La metodología de este estudio comprendió dos fases: en la primera se recogió información mediante un “test” y en la segunda fase se realizaron los análisis estadísticos.

La población del estudio estuvo conformada por el personal docente, administrativo y de servicios generales del turno matutino y vespertino, haciendo un total de 52 participantes.

**Procedimiento**

Esquemáticamente, se efectuaron los siguientes pasos:

1. Planteamiento del problema.
2. Revisión de la bibliografía acerca del clima organizacional, en libros, revistas y en la red.
3. Formulación de la pregunta de investigación.
4. Elaboración de los instrumentos en base a la adecuación del Test de Likert (de la adaptación del doctor Álvaro Valenzuela, 1987) para la recogida de datos. (Anexo 1)
5. Aplicación de la encuesta (test).
6. Codificación y creación de una base de datos.
7. Análisis de los datos (medias y desviaciones estándar).
8. Interpretación de los resultados.
9. Establecimiento de las conclusiones y recomendaciones.

**Características del instrumento.**

Después de seleccionar los elementos que mejor describen el clima organizacional existente en la DES de Ciencias de la Salud, se modificó de acuerdo con nuestro contexto situacional el test de un colegio (anexo 2), elaborado por Rivera Lam (2000), dentro del trabajo de investigación denominado *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa, en la Universidad de Antofagasta, Chile*, por ser este un instrumento específico para evaluar el clima organizacional de una institución educativa y estar validado.

Las preguntas del cuestionario se agruparon de acuerdo con el tipo de elemento analizado, cada pregunta tiene ocho posibles respuestas en forma de afirmación (asignándole un valor del uno al ocho).

**Resultados**

**Interpretación de los resultados**

**Tipo de Sistema Organizacional:**

El promedio de la percepción de las 12 variables que integran el clima organizacional es de  $4.61 \pm 0.87$  (tabla 1), lo cual indica según la escala de Likert (1965), la presencia de un sistema organizacional de tipo consultivo, existiendo la particularidad en este caso de que si al promedio se le restara la desviación estándar, el promedio se encontraría en la escala de Autoritario Benevolente de tipo paternalista, es decir, los participantes de este estudio perciben que en ocasiones el clima organizacional se comporta con un liderazgo Autoritario benevolente, y en otras con un liderazgo del Tipo consultivo.

La descripción de los resultados es la siguiente:

**La percepción del clima organizacional**

De acuerdo con los resultados que se presentan en la Tabla 2, el personal de la DES Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Carmen que participó en este estudio percibe un buen compromiso con metas, los

conflictos intra e interdepartamentales se resuelven, la toma de decisiones se realizan; sin embargo, no todos los participantes lo perciben de manera satisfactoria. Se percibe una mediana cooperación en el trabajo entre compañeros, así como un mediano sentido de equipo en el grupo y entre departamentos. El liderazgo de la Secretaría Escolar es Consultivo.

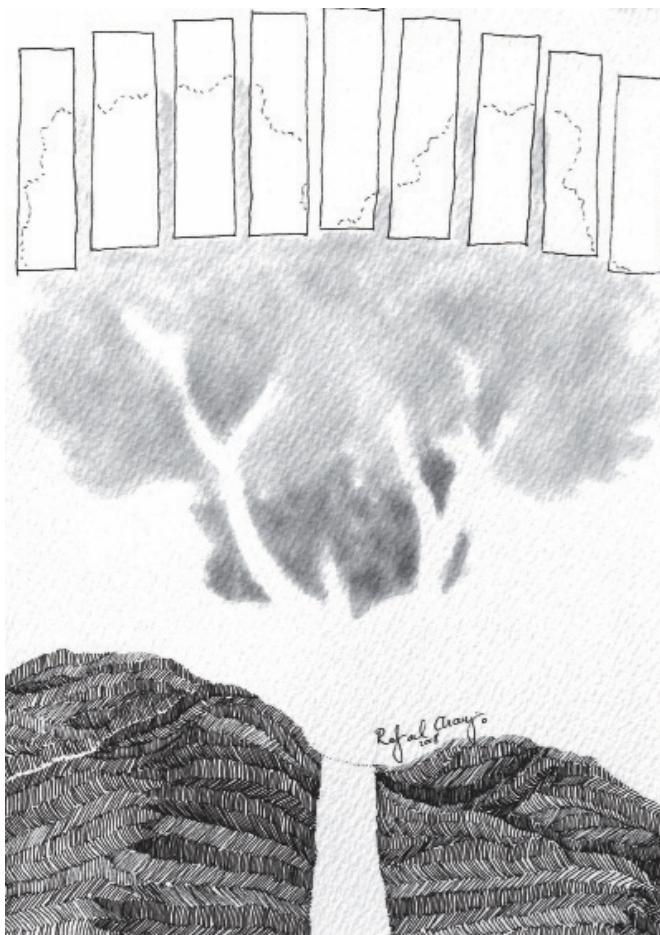
Entre las variables intervinientes en el clima organizacional, la comunicación se percibe como mediana apertura del profesor hacia el coordinador, por lo que existe poco conocimiento por parte del coordinador de los problemas de los profesores. La dirección del flujo de comunicación es casi siempre de arriba hacia abajo, a menudo inexacta y algo abierta y sincera. Los profesores a menudo dan apoyo al coordinador y a otros

profesores, se percibe estímulo por parte de los directivos para el rendimiento al máximo en sus funciones. Los profesores perciben que a menudo vale la pena dar lo mejor de sí en su trabajo. Se da bastante influencia compartida en cuanto a asumir lo que sucede en la DES y se consideran las instalaciones de la misma como adecuadas. Se percibe bastante satisfacción en cuanto a los resultados.

**La evaluación del jefe de departamento por parte del profesor**

A menudo se percibe bastante apoyo al profesor así como receptividad de sus ideas. Existe bastante énfasis en el rendimiento de los profesores en la actividad académica. Se percibe la existencia de un buen trabajo de equipo, ya que a menudo se convoca a reuniones para resolver problemas del trabajo escolar y existe bastante interacción entre los miembros del cuerpo académico de cada programa educativo; se percibe la toma de decisiones en un nivel adecuado, debido a que se dan ideas útiles para el buen desempeño de las actividades docentes. Existe bastante apoyo y facilitación del trabajo, ya que se le

permite al profesor participar en la toma de decisiones relacionados con su actividad docente. Los profesores perciben bastante competente al jefe como administrador y educador. Se percibe una adecuada apertura del profesor hacia al jefe de departamento, debido a que los profesores perciben bastante confianza y seguridad en su líder y gestor académico, lo cual hace que exista una comunicación abierta y sincera entre los mismos. Los profesores perciben que existe bastante conocimiento de los problemas del profesor por parte del jefe de departamento. También se percibe mucha influencia compartida, debido a que existe bastante influencia real del gestor y/o líder en los profesores de su disciplina y en general en la marcha de la DES.



**Conclusiones**

El personal docente, administrativo y de servicios generales de la DES Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Carmen que participaron en este estudio, perciben según la escala de Likert, la presencia de un sistema organizacional de Tipo consultivo con tendencia a Autoritario benevolente paternalista.

**Recomendaciones**

1. Realizar una segunda fase del estudio en donde se incluyan otras variables, como son la remuneración, la percepción de los alumnos, etcétera, las cuales repercuten en la percepción del clima organizacional.
2. Es conveniente que en la segunda fase del estudio participen todos los docentes de todos los programas educativos, para garantizar una mayor representatividad de los resultados.
3. Se recomienda la participación de psicólogos en los trabajos posteriores que diseñen los instrumentos para hacer más objetivos los resultados, dada la subjetividad propia de cada individuo.
4. Adquirir programas computacionales estadísticos que permitan analizar exhaustivamente los datos para enriquecer y hacer más objetivos los resultados.
5. Debido a los resultados obtenidos, es deseable para mejorar el clima organizacional que se percibe actualmente, que todos los administrativos de la DES tomen un curso de administración pública en educación superior.
6. Es deseable que tanto administrativos como docentes tomen un curso de relaciones humanas.
7. Es deseable para mejorar el clima organizacional que se percibe actualmente, que se diseñen estrategias que permitan valorar objetivamente el desempeño de los docentes para un mejor cumplimiento de metas, tales como reconocimientos, premios, estímulos, otros.
8. Debido al impacto que tiene en el clima organizacional como en el cumplimiento de metas de cualquier institución, es deseable que se divulguen los lineamientos para la selección de los candidatos a ocupar los diferentes puestos administrativos de la DES.
9. Es importante señalar que del 100% del personal adscrito a esta DES, solamente se logró encuestar aproximadamente a un 68.7% de la población total, por diversas razones, lo cual recomienda que este estudio se debe amplificar.

**Anexo 1**

Aplicación del test del clima organizacional al personal que labora en la DES Ciencias de la Salud (DES DACSA).

Los procesos de medición del clima laboral de una institución son y han de ser globales. Es decir, se trata de obtener una medida del clima laboral en la institución. En consecuencia, carecen de relieve los datos unipersonales, de cada uno de los trabajadores de la empresa que han respondido el cuestionario o encuesta. Esto significa que la institución no puede quedarse con la información obtenida de uno o de varios trabajadores aislados, que constituyan una mínima parte de la plantilla, de cara a formarse una opinión.

La opinión como elemento integrante de las conclusiones de un proceso de medición del clima laboral, ha de ser global. Por tanto no puede estar influida o teñida subjetivamente por los datos obtenidos de uno o varios trabajadores aislados. Por lo que con la finalidad de no sesgar los resultados y obtener una mejor valoración del clima organizacional de la DES DACSA se aplicó el cuestionario a todo el personal directivo, administrativo, docente y de servicios que labora en ella.

Para obtener una mayor participación del personal se les explicó

adecuadamente cuál es el motivo que la institución persigue, que se trata de establecer a partir de ahí las mejoras o correcciones que sean precisas, y que se solicita la colaboración del personal, que el cuestionario es anónimo, además se les motivó para que colaboren rellenoando el cuestionario con la máxima objetividad posible y en la forma más completa que puedan. Explicando que el cuestionario es una pieza más de un proceso de análisis interno y crítico que la Institución hace de sí misma, con el ánimo de establecer e implantar procesos de mejora.

**Determinar el tipo de clima organizacional que prevalece en la DES de Ciencias de la Salud**

Con base en la teoría de Likert, se correlacionó la interacción de las variables enunciadas por Likert para determinar el tipo de clima organizacional que impera en la DES de Ciencias de la Salud.

La Teoría Organizacional de Likert que establece tres tipos de variables (causales, intermedias y finales) las cuales definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional.

**Anexo 2**

Test Perfil de un Colegio.

Instrucciones para responder el cuestionario Perfil de un Colegio

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un diagnóstico del clima organizacional que caracteriza a un colegio determinado, basado en la percepción real que tienen sus propios miembros. Recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Respóndalo en un lugar tranquilo. Luego introdúzcalo en el sobre, cíerrello y depositelo en el lugar que se le indicará. Solicitamos su máxima colaboración en todo el proceso, especialmente en la fecha de entrega que se le indicará.

Para responder cada pregunta:

Elija uno de los cuatro grupos que aparecen determinando la respuesta. Ejemplo:

I. ¿Se prepara usted con entusiasmo para su próximo día de trabajo?

Grupo 1 : Casi nunca	1	2
Grupo 2 : Algunas veces	3	4
Grupo 3 : Muchas veces	5	6
Grupo 4 : Casi siempre	7	8

II. Y luego elija, entre los dos números de cada grupo, el número que refleje mejor la situación real de su colegio. Encierre ese número en un círculo.

Grupo 1 : Casi nunca	1	2
Grupo 2 : Algunas veces	3	4
Grupo 3 : Muchas veces	5	(6)
Grupo 4 : Casi siempre	7	8

Tabla 1. Promedio de cada aspecto evaluado del clima organizacional

ASPECTOS	PROMEDIO±DESV STD
TIPO DE SISTEMA ORGANIZACIONAL	4.61±0.87
PERFIL DE UN COLEGIO	4.94±0.53
RESULTADOS	5.52±0.74
EVALUACIÓN DEL JEFE	5.79±1.19
INTERVINIENTE	6.08±0.98
PROMEDIOS	5.17±0.73

Respuestas:

Grupo 1: Muy poca (1-2)

Grupo 2: Alguna (3-4)

Grupo 3: Bastante (5-6)

Grupo 4: Mucha (7-8)

Tabla 2. Promedio de las variables que conforman cada aspecto evaluado del clima organizacional

ASPECTOS	VARIABLE	PROMEDIO±DESV STD
TIPO DE SISTEMA ORGANIZACIONAL	Compromiso metas	5.57±1.14
	Proceso decisional	4.74±0.99
	Cooperación grupal	4.89±1.31
	Estilo administrativo del director	3.89±0.99
	Liderazgo de la Secretaría Académica	5.32±0.84
	Apoyo por parte del director	5.12±1.19
	Receptividad a las ideas del profesor	3.25±1.45
	Énfasis en altos logros	4.16±1.19
	Trabajo en equipo	4.74±0.72
	Apoyo en el trabajo	4.54±1.27
	Toma de decisiones	3.98±1.15
PERFIL DE UN COLEGIO. VARIABLES INTERVINIENTES. COMUNICACIÓN	Competencia del director	4.62±1.44
	Apoyo de los organismos centrales	3.70±1.03
	Apertura del profesor hacia el director	4.69±1.07
	Conocimiento por parte del director de los problemas del profesor	3.98±1.10
	Dirección del flujo y medida de la exactitud de la información	4.33±0.61
	Apoyo que los profesores dan al director y a otros profesores	6.37±0.51
	Énfasis que los profesores dan al cumplimiento de metas	3.44±0.75
RESULTADOS	Motivación del profesor	6.61±0.26
	Influencia compartida	5.13±0.34
EVALUACIÓN DEL JEFE DEL DEPARTAMENTO POR PARTE DEL PROFESOR	Satisfacción	5.52±0.73
	Apoyo al profesor	5.93±1.42
	Receptividad a las ideas del profesor	5.40±1.16
	Énfasis en el rendimiento	5.69±1.39
	Trabajo en equipo	6.34±0.99
	Toma de decisiones	5.49±1.25
	Apoyo y facilitación del trabajo	5.82±1.33
INTERVINIENTE	Competencia del jefe de departamento	5.87±1.25
	Apertura del profesor hacia el jefe de departamento	5.97±1.39
	Conocimientos por parte del jefe de departamento de los problemas del profesor	5.77±0.94
	Influencia compartida	6.52±0.71

**Referencias**

Rivera Lam Mailing. 2000. El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Tesis para optar al grado académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educacional. Antofagasta, Chile.

**Bibliografía**

Asensio Muñoz y Fernández Díaz M.J. (1991) "El clima de las Instituciones de educación superior". Revista complutense de educación 2(3) p 501-518.

Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México, Trillas.

Burns, T y Stalker (1961) G.M. de Management of innovation: Londres, Tavistok, LTD.

Dessler, Gary (1991) Organización y Administración: Enfoque situacional. Prentice Hall Interamericana, México.

Freitez M. (1999). Factores del Clima Organizacional que se relacionan con la satisfacción laboral de los Docentes de la Escuela Básica Simón Bolívar. Estado Carabobo. Trabajo de Grado. Maestría. Universidad de Carabobo.

Galigiore Corrales y Díaz Sosa Juan A. (2003) *Clima organizacional y desempeño en el aula: Estudio de un caso*. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia. Universidad de Zulia. Venezuela.

Gairin J. (1996) *La organización escolar: Contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.

Goncalves Antonio (1999) Dimensiones del Clima Organizacional. <http://www.calidad.org./articles/dec97/2de97.htm>. Consultas 23-10-1999

Lam Rivera Mailing *El clima organizacional de Unidades Educativas y la puesta en Marcha de la Reforma Educativa*. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educacional. Universidad de Antofagasta-Chile.

Likert, Rensis y Jane Gibson Likert (1986) *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.

Martín Mario (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá, Madrid. Departamento de Educación.

Meneses Ernesto. (1971) "La organización departamental en las Universidades" *Revista del Centro de Estudios Educativos*, Méx., Vol.1 No.3. pp. 75-78.

Morgan G. (1991) *Intereses, conflictos y poder*. En Morgan G. (1991) *Imágenes de la organización*. México, Alfa Omega, Capítulo VI pp. 126-186.

Navarro M. E. 2001 *Escuelas, directivos y maestros en conflicto. Una Perspectiva Organizacional*. El VI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Universidad de Colima, Manzanillo, Julio del 2002.

Ostos Pérez J. (2005). *Manual de organización de la DES Ciencias de la Salud*, UNACAR, 2005.

Salazar, A. Dzib (2006) *El modelo educativo de la Universidad Autónoma del Carmen. Una experiencia de aprendizaje institucional*. 2006.

Thomas K. W. (1976) conflict and conflict management In M.D. Dunnette Handbok of industrial of organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.

Zamanillo E. (1980) "La organización departamental en las instituciones de educación superior". *Revista de la Educación Superior*, Méx. ANUIES No.35, julio-septiembre 1980.

# LA DIALÉCTICA MATERIALISTA COMO METODOLOGÍA GENERAL DE LA CIENCIA EN LAS INVESTIGACIONES EDUCATIVAS

Daniel Lanza\*



debate y la discusión en el seno de la Universidad Bolivariana de Venezuela sobre las bases ontológicas y epistemológicas que deben sostener la investigación educativa que se realiza en esta casa de estudio. Por esta razón, en este artículo se analizan los diferentes paradigmas de investigación que han predominado en las universidades venezolanas en las últimas décadas, y se presenta como alternativa válida, según la visión del mundo que se gesta en Venezuela, al materialismo dialéctico como una metodología general de las ciencias que se corresponde con el nuevo enfoque de observar e interpretar los procesos que surgen en un país en revolución.

**D**urante los diez años de la Revolución Bolivariana se ha gestado un proceso de búsqueda, descubrimientos, ensayos y cambios permanentes basados fundamentalmente en las ideas del libertador Simón Bolívar, Samuel Robinson y Zamora. Cuando el presidente Chávez expresa la necesidad de empezar a andar por el camino del socialismo, dejando claro que no se trata de un socialismo dogmático, sino de un socialismo construido en democracia y adaptado al contexto histórico del siglo XXI, abre la puerta para un gran debate participativo, donde cada venezolano debe aportar sus consideraciones en la sólida amalgama con la que se construirá el edificio de la V República. Ésta tarea obliga a toda vanguardia educativa del país a iniciar un proceso profundo de reflexión y discusión acerca de la realidad educativa de la nación, siendo este sector de importancia capital para la creación de la conciencia del nuevo ciudadano socialista. En virtud de esto, se pretende en este trabajo introducir algunos elementos que contribuyan con la búsqueda de caminos científicos para la construcción o asunción de una visión progresista en el proceso de investigación educativa en las universidades venezolanas. De aquí parte la necesidad de abrir el

## Valoraciones sobre los diferentes paradigmas de la investigación educativa en Venezuela

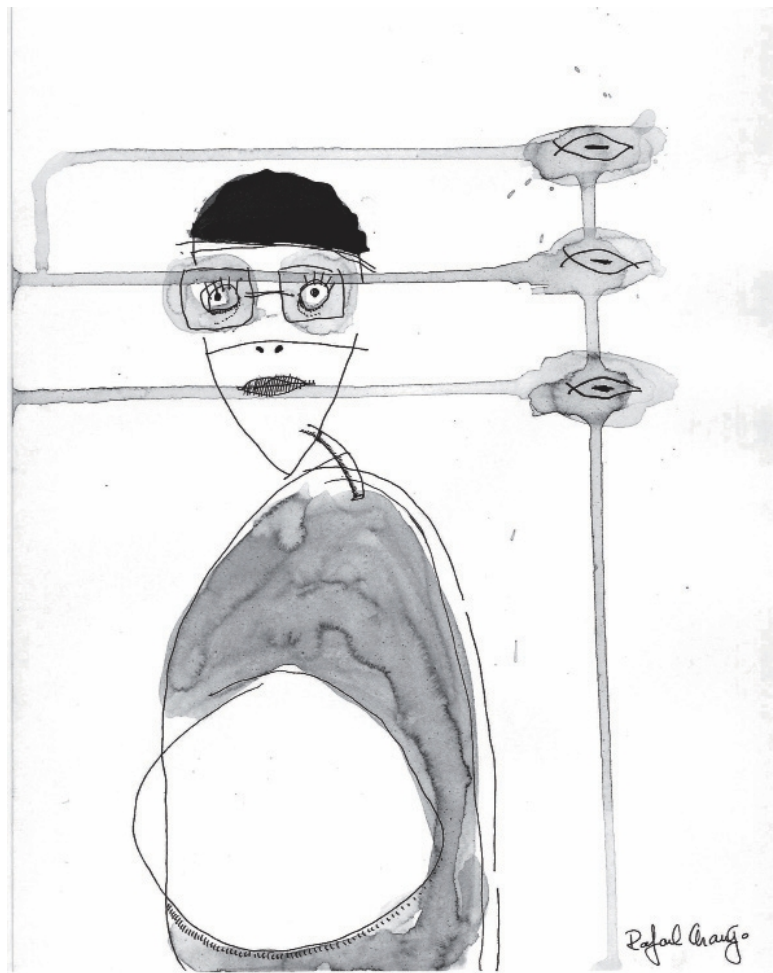
Impulsada por el auge del neoliberalismo, en la década de los 70 Venezuela experimenta una vertiginosa expansión de la Educación Superior, así como de los estudios de postgrado. En este marco se abrieron las puertas para el intercambio con entes de carácter nacional e internacionales a los fines de actualizar una serie de prácticas destinadas modernizar un servicio educativo que hasta entonces estaba marcado por su carácter empirista y sus expresiones tradicionalistas y escolásticas.

Es criterio de Carlos Ruiz (2000), que el proceso de investigación en Venezuela aparece vinculado al contexto de la hegemonía de tradiciones e ideologías de carácter liberal para las cuales la educación es un instrumento de democratización y movilización social, donde esta última depende de las posiciones sociales que permite el acceso a las carreras

\*Coordinador de Investigación y Posgrado del Comité Técnico de Apoyo Estatal del Programa Nacional de Formación de Educadores, de la Universidad Bolivariana de Venezuela, estado Sucre.

profesionales. Es por esta razón, acota el autor consultado, que la tendencia empírico-analítica cobra una influencia cada vez mayor en el contexto de los estudios de postgrado, a los fines de formular líneas y temas en lo referido a la significación sociológica de ciertos elementos ya inmersos en la política de estado en relación con: la situación de los procesos educacionales en cuanto a prácticas docentes, innovaciones, la posibilidad de generar modos creativos científicos-tecnológicos y culturales socialmente relevantes, si se toma en cuenta la capacidad real para incentivar procesos de producción de investigación.

Estas características presentes en el contexto investigativo de la educación venezolana fortalece la presencia del enfoque empírico analista, el cual se pasa a considerar seguidamente.



**Enfoque empírico analítico**

También denominado positivista, cuantitativo o racionalista. Es el paradigma predominante en la actualidad. Defiende que:

- El mundo natural tiene existencia propia, independientemente de quien lo estudia, y está gobernado por leyes que permiten explicar, predecir y controlar los fenómenos mundiales, que pueden ser descritos de forma objetiva y libre de valores.
- El conocimiento obtenido se considera objetivo y factual, válido para todo tiempo y espacio.

- El procedimiento hipotético-deductivo es el que únicamente se acepta como metodología válida de generación de conocimiento científico.
- Existe cierto grado de uniformidad y orden en la naturaleza.

Para Silva Rodríguez (2002), en el ámbito educativo su finalidad es, por lo tanto, descubrir las leyes por las que se rigen los fenómenos educativos, basándose en la concepción de un contexto educativo como un sistema de variables, en la existencia de teorías universales, de enunciados científicos libres de valores y en la importancia de definir operativamente las variables. Al trasladar de forma mecánica sus métodos, procedimientos, a las investigaciones educativas y pedagógicas, dio origen al neopositivismo en estas áreas del saber y a la prevalencia casi absoluta del aspecto cuantitativo sobre el cualitativo.

En este ámbito educativo se asocian al paradigma empírico-analítico y a su metodología basada en el procedimiento hipotético-deductivo, los siguientes tipos específicos de investigación: Preexperimentales, Experimentales, Cuasiexperimentales, y Ex-post-facto (después de los hechos).

De este enfoque se desprende el modelo cuantitativo que, a criterio de Josefa Oreste (2008), está sustentado en el positivismo, particularmente en su versión más moderna el neopositivismo. Considera esta autora que aunque éste asume postulados del positivismo baconiano, tiene una naturaleza esencialmente idealista subjetiva.

En el contexto de las investigaciones de posgrado en las universidades venezolanas, según Ruiz (Idid), se observa que el propósito del saber empírico analítico ha sido el de descubrir regularidades similares a leyes para aplicarlas a la praxis educativa y mejorar la eficiencia. Estos son hechos que han servido de marco a la generación de un conocimiento muchas veces no sustentado desde una perspectiva crítica y teórica.

Se puede afirmar que estos son los rasgos generales, entre otros, que caracterizan al enfoque empírico analítico aplicado a la investigación educativa en Venezuela. Pasemos ahora a considerar algunos aspectos del enfoque fenomenológico que se asumió en algunas prácticas investigativas de nuestras universidades.

**Enfoque fenomenológico**

El fundador de la fenomenología, el filósofo alemán Edmund Husserl, introdujo este término en su libro *Ideas. Introducción general a la fenomenología pura* (1913). Los primeros seguidores de Husserl, como el filósofo alemán Max Scheler, influenciado por su libro anterior, *Investigaciones lógicas* (1900-1901), proclamó que el cometido de la fenomenología es estudiar las esencias de las cosas y la de las emociones. La fenomenología propone combatir la predisposición que lleva a considerar los resultados de los procesos perceptivos como descripciones objetivas del mundo, y los contenidos ordinarios de la mente como verdades obvias.

Dentro de este marco filosófico surge el modelo cualitativo de investigación como reacción al enfoque cuantitativo. Tiene como fuente filosófica inicial la fenomenología de Edmund Husserl (1859-1938) y el pragmatismo de J. Dewey (1859-1952), posteriormente se incorporan tesis del existencialismo y de otras corrientes de pensamiento idealista subjetivo.

En el contexto venezolano, según Ruiz (Ibid), en la actualidad existe una generación de investigadores que se aproximan al modelo cualitativo, a pesar que la mayoría de nuestras investigaciones han sido inscritas en el marco del paradigma empírico analítico. Al respecto comenta este autor:

...para beneficio de la producción de ese conocimiento que tanta falta le hace a nuestro sistema educativo se ha estado gestando y ya están disponible una nueva generación de investigadores que ya tienen en cuenta un rumbo crítico y analítico en torno a las consideraciones de tipo epistemológico necesarios en un proceso investigativo. Existe en el movimiento investigativo una suerte de empuje de toda esta metodología de carácter social y crítica que ya se está aplicando en los diferentes estudios acometidos. Por estas razones se hace necesario una toma de consciencia de los investigadores sociales y las entidades que tiene a su cargo la difusión de estas corrientes, el hacer llegar a la masa docente, ávida de conocimiento, pero sin muchas oportunidades de asumirlo por cuanto las currícula actuales de la mayoría de los centros de estudios de postgrado parecieran no hacerse partícipes de esta realidad (Pág.5).

Para el autor J. Navas Ortiz (citado por Oreste: Ibid), dentro de los llamados “modelos cualitativos” están las distintas escuelas, corrientes y enfoques de la hermenéutica, en los cuales se ha apoyado la investigación educativa para llevar a cabo las tareas de interpretación y comprensión de los datos “internos” y “subjetivos” de hechos como los históricos, las posturas ideológicas, las motivaciones psicológicas, la cultura y el interés cognoscitivo o fin último, que mueve a la acción humana y que constituyen el objeto de estudio de la comprensión hermenéutica.

Para obtener una visión general de las distintas visiones que se presentan dentro del enfoque cualitativo, se presenta una clasificación esquemática, basada en el criterio de Navas Ortiz:

**Etapas de desarrollo del modelo cualitativo**

**Primera etapa: Analítica y ahistórica**

No sin discrepancia acerca de los criterios de esta clasificación, muchos autores consideran que en ese eje se pueden situar, entre otras, las propuestas de Bachelard, Popper, Braithwaite, Lakatos y Bunge, aunque señalan que debido a sus coincidencias y discrepancias, no todos pueden evaluarse bajo un mismo criterio sin considerar las referencias específicas que motivan los planteamientos de cada caso.

Las tesis elementales de esta corriente pueden sintetizarse en los siguientes criterios:

- Criterio de demarcación:

A diferencia del enfoque empírico-inductivo, según el cual un enunciado es científico en la medida en que su veracidad pueda ser confirmada por la experiencia, en el enfoque racionalista de Popper y sus seguidores, un enunciado será científico en la medida en que más se arriesgue o se exponga a una confrontación que evidencie su falsedad.

- Carácter teórico-deductivo del conocimiento:

En este modelo se declara inválido el conocimiento construido mediante generalización de casos particulares (la famosa “crítica a la inducción”) y concebido como simple descripción o sistematización de regularidades detectadas en los hechos estudiados.

- Realismo crítico:

Según este criterio no es válido identificar el conocimiento o la percepción con los objetos reales estudiados o percibidos, como si hubiera una estricta correspondencia entre ellos, con lo cual coincide el planeamiento dialéctico materialista.

Respecto a esta concepción analítica y ahistórica de la ciencia se señalan como limitantes la utilización de un metalenguaje como instrumento de control y como medio de expresión de los enunciados científicos,

es decir, una especie de código que opera sobre las expresiones del lenguaje natural asignándoles diversas funciones, diversos niveles jerárquicos y diversos valores. De igual manera, se la señala la utilización de un metalenguaje como instrumento de control y como medio de expresión de los enunciados científicos. Es decir, una especie de código que opera sobre las expresiones del lenguaje natural asignándoles diversas funciones, diversos niveles jerárquicos y diversos valores.

**Segunda etapa: enfoque antianalítico y sociohistórico**

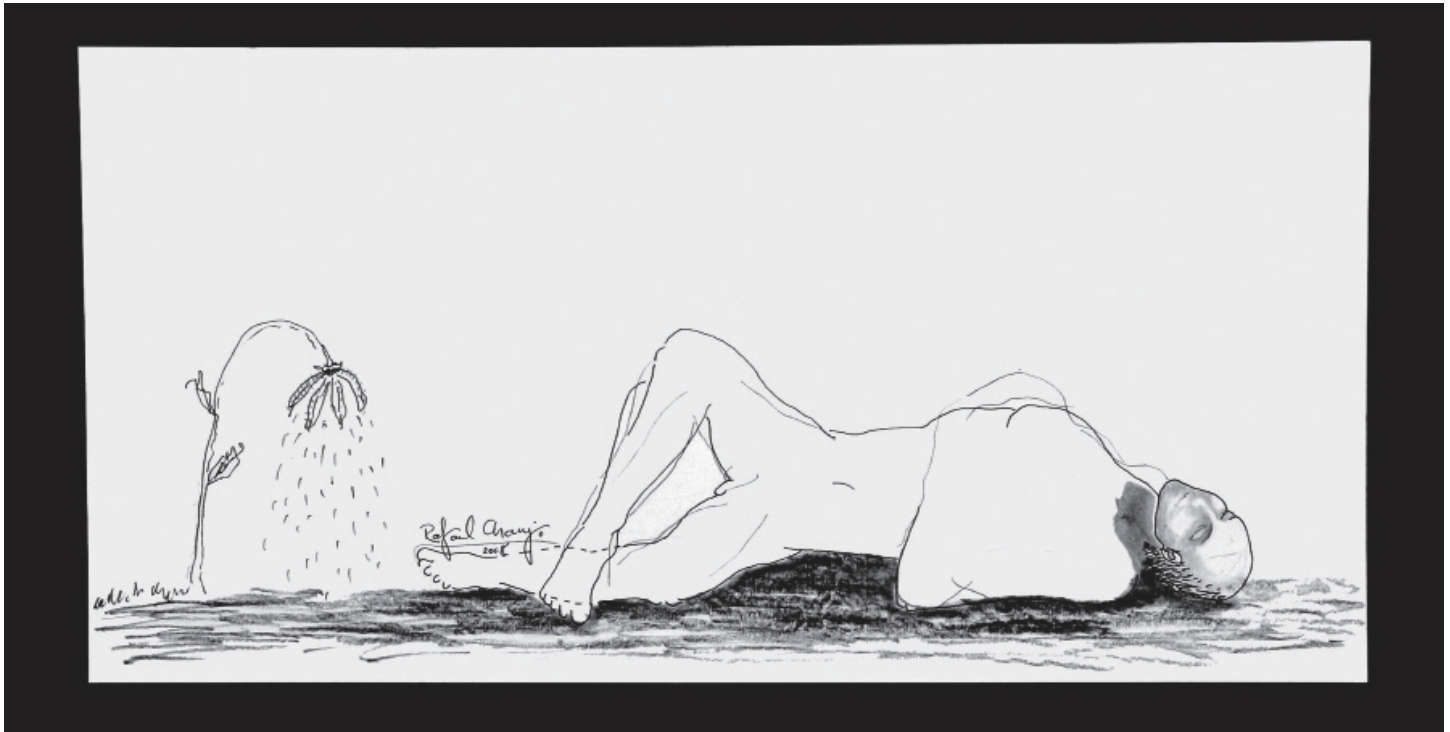
Este enfoque plantea que el conocimiento científico carece, en cuanto tal, de un estatuto objetivo, universal e independiente (o sea, no tiene carac-



ter de ‘constante’ con respecto a las ‘variables’ del entorno), sino que, al contrario, varía en dependencia de los esquemas socioculturales de cada época histórica. Por tanto, no existe la metodología científica, ni el criterio de demarcación, sino las metodologías, los criterios, según los estándares de las diferentes sociedades.

Dentro de este enfoque se han promovido diversas opciones metodológicas que tienen en común los siguientes rasgos:

- Rechazo de tratamientos y lenguajes lógico matemático y simbólicos en general.



- Preferencia por técnicas no estructuradas y flexibles de recolección de datos.
- Inclusión de la experiencia del investigador en el conjunto de las fuentes de datos investigativos.
- Apelación a juicios de personas típicamente relacionadas con los procesos bajo estudio.
- Mecanismos de razonamiento basados en las propiedades semánticas del lenguaje natural.

Estas opciones metodológicas pueden agruparse en torno a dos corrientes clásicas:

Investigación Empírico-inductiva: es una modalidad orientada hacia el caso concreto, independiente de los conceptos probabilísticos de muestra y población.

Investigación Racional Deductiva: esta modalidad trabaja sobre la base de conceptos generales que pueden combinarse entre sí manteniéndose en el mismo nivel de generalidad para extender el sistema conceptual o que pueden analizarse y aplicarse a diversas clases de referentes en niveles menos generales (ejemplificaciones, ilustraciones, comparaciones, otros). Parece ser el tradicional género del 'ensayo' el que en muchos casos define esta variante sociohistoricista.

En realidad estas dos vertientes clásicas en la práctica investigativa se entrecruzan y dan lugar a dos modalidades básicas de investigación cualitativa:

Investigación cualitativa de carácter interpretativo. (Fenomenológica, hermenéutica, humanista, naturalista, etnográfica, cultural).

Investigación cualitativa orientada a la acción (sociocrítica, participativa militante).

El conocimiento claro y clasificatorio de los enfoques que se mencionan en este epígrafe, los cuales son los predominantes en la investigación pedagógica venezolana, brinda la posibilidad de evitar cometer errores de eclecticismo o de demostrada falta de solidez filosófica, en

cuanto es frecuente la confusión acerca de la base filosófica de las metodologías que se desprenden de estos enfoques. Ejemplo de lo mencionado, es el criterio errado que presentan profesores de la Misión Sucre o de la UBV (según experiencia de la maestría en educación. IPLAC) al asumir que la investigación sociocrítica, o la investigación acción participante (IAP), son corrientes que se generan del materialismo dialéctico, desconociendo su naturaleza idealista. El manejo de estas clasificaciones por parte del investigador le permite utilizar las herramientas investigativas en sus justos niveles y proporciones, y según lo exija su objeto de estudio.

### **El enfoque dialéctico materialista como alternativa en la investigación educativa venezolana**

El materialismo moderno arranca de considerar que la materia es lo primero y que la mente o las ideas son producto del cerebro. Pero, ¿qué es el pensamiento dialéctico o la dialéctica?

Para Engels (2002: 115), "La dialéctica no es más que la ciencia de las leyes generales del movimiento y la evolución de la naturaleza, de la sociedad humana y del pensamiento".

Según la consideración de Woods y Grant (2006), la dialéctica es un método de pensamiento y de interpretación del mundo, tanto de la naturaleza como de la sociedad. Es una forma de analizar el universo, que parte del axioma de que todo se encuentra en un estado de constante cambio y flujo. Pero no sólo eso. La dialéctica explica que el cambio y el movimiento implican contradicción y sólo puede darse a través de contradicciones. De esto se desprende que en lugar de una línea suave e ininterrumpida de progreso, lo que tenemos es una línea que se ve interrumpida súbitamente por períodos explosivos en los que los cambios lentos que se han ido acumulando (cambios cuantitativos) sufren una rápida aceleración, y la cantidad se transforma en calidad.

El método de Marx, lejos de ser un simple giro de la dialéctica idealista de Hegel arbitrariamente aplicada a la historia y a la sociedad como frecuentemente sus críticos afirman, fue todo lo contrario; como el mismo Marx (citado por Woods y Grant: *Ibid*), lo explica:

“Mi método dialéctico no sólo difiere en su base del hegeliano, sino que además es todo lo contrario de éste. Para Hegel, el movimiento del pensamiento, que él encarna con el nombre de Idea, es el demiurgo de la realidad, que no es más que la forma fenoménica de la Idea. Para mí, en cambio, el movimiento del pensamiento es el reflejo del movimiento real, transportado y traspuesto en el cerebro del hombre”. (Pág.88).

Engels, en sus obras *Anti-Dühring* y *Dialéctica de la naturaleza*, explica las leyes de la dialéctica empezando por las tres fundamentales:

- Ley de la transformación de la cantidad en calidad, y viceversa.
- Ley de la unidad y lucha de contrarios.
- Ley de la negación de la negación.

En lo referente al proceso de conocimiento en la relación sujeto-objeto, la dialéctica marxista presupone una comprensión más profunda de la realidad material, (el objeto) como poseedora de leyes internas de desarrollo, no visibles directamente y en consecuencia una comprensión del proceso cognoscitivo como reflejo complejo, mediatizado, de los objetos materiales en la conciencia del sujeto cognoscente dirigido a desentrañar esas leyes internas del desarrollo del objeto.

Otro aspecto importante son las consideraciones que se desprenden del materialismo dialéctico sobre el papel de la práctica como base del conocimiento. Al respecto Oreste (*Ibid*), refiere:

“...tienen especial importancia, para la comprensión del materialismo dialéctico como metodología científica, los aportes del materialismo dialéctico en lo relativo al papel de la práctica social como la base del conocimiento y la interpretación dialéctica del principio gnoseológico del reflejo”. (Pág. 19).

En el pensamiento premarxista la práctica era concebida como actividad espiritual, del pensamiento en el caso del idealismo y como actividad contemplativa en el caso del materialismo. El pensamiento marxista proporciona otra concepción partiendo de la interrelación entre la teoría y la práctica y de la concepción transformadora de esta última.

En este mismo sentido V.I. Lenin (citado por Néstor Cohan: 2003), decía: “La práctica es superior al conocimiento (teórico), porque posee, no sólo la dignidad de la universalidad, sino también la realidad inmediata.”(Pág.64).

Oreste también refiere que en *El Capital*, Marx al estudiar los fenómenos, los examina primero por separado y después en su unidad. Demuestra que la comprensión dialéctica materialista de la abstracción conduce a concebir el análisis y la síntesis como procesos que, en su unidad, son formas teóricas del reflejo de la interconexión de los fenómenos y su desarrollo. Del mismo modo, comenta que se demuestra que lo abstracto y lo concreto en el pensamiento del hombre representan formas cualitativamente distintas del reflejo de la realidad objetiva. Refuerza lo dicho citando a Marx y Engels: “Lo concreto es concreto, porque es la síntesis de muchas determinaciones, y por lo tanto la unidad de lo diverso. En el pensamiento se presenta, por ello, como un proceso de síntesis, como resultado y no como punto de partida, aunque en realidad es el punto de partida efectivo y por consiguiente, lo es también en cuanto a la contemplación y la representación”.

De lo tratado hasta ahora se sistematizan los siguientes aspectos que configuran la gnoseología marxista:

El **pensamiento**, desde el punto de vista dialéctico materialista es:

- Una forma superior del reflejo de la realidad.
- Incluye elementos del reflejo sensorial y de carácter práctico-valorativo que actúan como su fundamento.
- Se forma sobre la base de procesos vitales en el intercambio del hombre con la realidad.

El conocimiento viene a ser un proceso complejo y contradictorio a través del cual se produce el reflejo activo y creador en el cerebro del hombre, en el transcurso de la práctica histórico - social.

Los fundamentos de la gnoseología de la dialéctica materialista son:

- **La teoría del desarrollo:** permite concebir el conocimiento como proceso, avanzar del fenómeno a la esencia, y avanzar de la contemplación viva al pensamiento abstracto y de él a la práctica.
- **La teoría del reflejo:** El reflejo es una reproducción ideal, una imagen más o menos adecuada del objeto. Esa imagen es inseparable del objeto y su correspondencia con él es sólo aproximada, ya que la realidad en desarrollo es más rica que su reflejo en la conciencia humana. El conocimiento, en tanto reflejo no es pasivo, sino activo y creador, “corregido” por el pensamiento, y está indisolublemente ligado a la actividad práctica. La conciencia del contenido del reflejo cognoscitivo con su objeto no es dada de una vez y para siempre, sino que posee un carácter procesal.
- **La teoría de la práctica:** La práctica es un proceso que sirve de base a toda relación humana y eslabón esencial que vincula la relación pensar-ser, lo ideal y lo material y su concreción en la relación sujeto-objeto. Revela la esencia más profunda de la revolución efectuada por el Marxismo en la teoría del conocimiento: Superó el idealismo en gnoseología. Superó el carácter metafísico y contemplativo del materialismo premarxista. De igual forma, la práctica es: Base del conocimiento, hilo conductor del proceso del conocimiento, fin del proceso del conocimiento, y criterio de la veracidad del conocimiento.

Los venezolanos en la actualidad se encuentran inmersos en un proceso dialéctico de debate y búsqueda de un modelo de gobierno más justo, solidario y humano. Cuando el presidente Chávez anunció ante el país que el camino era el socialismo del siglo XXI, estaba iniciando una fase en la cual la revolución bolivariana debía construir una verdadera y sólida ideología. Hasta ese momento el proceso revolucionario se inclinaba por instaurar la justicia social, basada en el pensamiento bolivariano, robinsoniano y zamorano; pero a partir de entonces la ideología socialista se transformaría en la plataforma del proceso, añadida al pensamiento de los insignes venezolanos: Bolívar, Rodríguez y Zamora.

Tal propuesta no puede excluir la revisión y análisis del proceso histórico natural de desarrollo de la sociedad y su herencia cultural. Sin embargo, el socialismo del siglo XXI no debe ser dogmático ni una copia de otros modelos socialistas, por el contrario, debe ser un proceso creador que conjuge las especificaciones propias del país con la experiencia histórica de otros pueblos que han luchado por su emancipación. Sobre esto Lenin consideraba que todas las naciones llegarán al socialismo de manera inevitable, pero no necesariamente recorrerán el mismo camino; cada una de las naciones debe encontrarse con su originalidad y su historia, y de esta forma descubrir las vías y los ritmos de las transformaciones socialistas de los diversos aspectos de la vida social.

Esta realidad indica, que el proceso de construcción del socialismo debe poblar todos los sectores de la vida nacional; es decir, construir el socialismo del siglo XXI significa construir una economía socialista, una sociedad socialista, una cultura socialista, una educación socialista y otros. Pero este complejo proceso de construcción necesariamente debe

poseer un método que permita orientar la ruta y alejarse del caos y de la improvisación permanente. Aquí surge el problema ontológico del proceso revolucionario venezolano cuya salida se expresa en la asunción de la herencia cultural socialista, la cual brinda el método general que tiene la propiedad de explicar los procesos naturales y sociales: el materialismo dialéctico.

La dialéctica no es un dogma, no se trata de una herramienta de dominación ideológica como han pretendido cuestionarla los oponentes del marxismo. La dialéctica es una filosofía dinámica que ve el mundo en constante cambio. Además explica que cada proceso inevitablemente llega a un punto crítico donde la cantidad se transforma en calidad. Esta profunda observación tiene un campo amplio de aplicación, no solo en la naturaleza sino también en la sociedad y en la política. Los descubrimientos más recientes de la ciencia han validado sin lugar a dudas la veracidad de la dialéctica. Al respecto comenta Woods y Grant (Ibid):

*“Tomemos sólo un ejemplo: la teoría del caos y sus derivadas (la complejidad y la ubicuidad) que utilizan la ley de la transformación de la cantidad en calidad. Eso puede explicar tal variedad de fenómenos como los ataques cardíacos, las crisis de la bolsa, los terremotos, los incendios forestales, las avalanchas, el aumento y disminución de las poblaciones animales, las guerras, las revoluciones e incluso los cambios de la moda y escuelas artísticas...”* (Pág.41).

Cuando se observa al mundo alrededor se puede apreciar una serie de procesos complejos, cambios aparentemente sin final, causa, efecto, acción y reacción. La fuerza motriz que impulsa la investigación científica es el deseo de obtener una explicación racional de esos complicados fenómenos, de entenderlos para poder dominarlos. Es necesario entonces buscar leyes que puedan separar lo general de lo particular para poder comprender esas realidades. El físico y filósofo inglés David Bohm (citado por Woods y Grant), comenta:

*“En la naturaleza nada permanece constante. Todo se encuentra en un estado perpetuo de transformación, movimiento y cambio. Sin embargo, descubrimos que no hay nada que simplemente surja de la nada sin antecedentes previamente existentes. De la misma forma, no hay nada que desaparezca sin dejar rastro, que no dé origen absolutamente a nada existente posteriormente. Esta característica general del mundo puede ser expresada en términos de un principio que resume un enorme terreno de diferentes tipos de experiencias y que hasta la fecha no ha sido contradicho por ninguna observación o experimento, sea científica o de otro tipo; es decir, todo surge de otras cosas y da origen a otras cosas”.* (Pág.89).

De este modo se aprecia que el principio fundamental de la dialéctica es que todo se encuentra sometido a un proceso constante de cambio, movimiento y desarrollo. De allí que F. Engels señalara como leyes esenciales de la dialéctica a la ley de la transformación de la cantidad en calidad y viceversa, la ley de la unidad y lucha de contrarios, y la ley de la negación de la negación.

La dialéctica como método general de las ciencias viene siendo aplicada en las investigaciones científicas desarrolladas por la hermana patria de Cuba; mientras que en Venezuela, como se señala en el epígrafe anterior, los enfoques predominantes hasta ahora en la investigación científica han sido el empírico analítico y el fenomenológico, en menor grado. Correspondiendo éstos a la cultura científica tradicional imperante en las universidades venezolanas constituidas en el período de la democracia representativa burguesa. A partir de la firma del convenio de cooperación Cuba-Venezuela, impulsado por los presidentes Hugo Chávez y Fidel Castro, se inició un proceso de asesoría en materia de educación a través del cual la hermana patria cubana comparte y aporta sus experiencias exitosas

y reconocidas por los organismos internacionales a cuadros educativos de Venezuela. Con la apertura de la Maestría en Educación en el año 2007, dictada por el Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC), en todos los estados del país a profesores de la Misión Sucre y de la Universidad Bolivariana de Venezuela, tiene lugar un primer acercamiento de los investigadores venezolanos con el enfoque dialéctico materialista. Uno de los problemas a superar durante la realización de la maestría fue el atavismo epistemológico del enfoque empírico analítico que poseían los maestrantes. Desde el punto de vista dialéctico, esta experiencia puede considerarse como un primer paso cuantitativo encaminado a la formación de una visión dialéctico-materialista del mundo, su naturaleza y sus procesos.

Desarrollar una visión científica dialéctico-materialista implica un proceso que debe ser asumido con paciencia dada la complejidad del mismo. Para ello es necesario un conocimiento profundo de las leyes de la dialéctica, su derivación metodológica y su aplicación a las distintas etapas del proceso de investigación. Ésta es una tarea que exige dedicación y de la apertura de espacios de debate y discusión con objetivos bien definidos. Todavía en la actualidad este tema es motivo de debate científico entre los investigadores cubanos, quienes continúan profundizando en la aplicación metodológica de la dialéctica materialista. Sin embargo, el camino andado por los investigadores cubanos bien pueden allanar la ruta de los que hoy inician un proceso de reconstrucción científica en Venezuela. Se trata de modificar la forma de ver los procesos, lo cual tiene una implicación ontológica enraizada en el problema fundamental de la filosofía: la relación entre el pensar y el ser. Es necesario tomar posición filosófica para poder comprender los procesos en sus justas proporciones, lograr percibir sus contradicciones internas y externas; valorar el papel transformador de la práctica investigativa; reconocer que el conocimiento es un proceso donde se produce el reflejo activo y creador de la realidad corregido por el pensamiento y estrechamente ligado a la actividad práctica, reconocer que el hombre puede llegar a conocer la esencia de los procesos y no sólo sus fenómenos. La dialéctica materialista ofrece la orientación global y las indicaciones metodológicas generales para la realización del proceso investigativo. Comprender y manejar estas ideas centrales son las tareas que deben emprender los investigadores pedagógicos revolucionarios.

#### Bibliografía.

- Borrego, O. (2006). *Rumbo al Socialismo: Problemas del sistema económico y la dirección empresarial*. La Habana: Editorial de Ciencias sociales.
- Castell M. (1981). *Métodología y epistemología de las ciencias sociales*. Madrid: Ayuso.
- Engels, F. (2002). Anti-Dühring. Biblioteca de Autores Socialistas. Documento digital consultado en: <http://www.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/78ad/78AD.htm>
- Kohan, Néstor. (2003). Marx en su (tercer) Mundo: *Hacia un socialismo no colonizado*. La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinello.
- Laso, S. (2004). La importancia de la teoría crítica en las ciencias sociales. *Espacio abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología, Volumen 13*. (3), 435-455.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México. Editorial Trillas. 1era edición.
- Oreste, J.: “Presupuestos filosóficos, pedagógicos y epistemológicos de la investigación pedagógica desde una concepción dialéctico materialista”. (Documento digital).
- Ruiz C. Girón T. y Ramírez R. (1990). “Evaluación del programa de Especialización en Evaluación Educativa que Llevado a Cabo en el Instituto Pedagógico J.M.Siso Martínez” trabajo presentado en el marco de las XI Jornadas de Investigación UPEL Caracas. Ruiz, C.: *Epistemología*. (Documento digital). Consultado en: <http://www.Monografias.com>
- Tellez, M. (1996). “Epistemología y educación. Estudio sobre la perspectiva empírico analítica”. Cuadernos de posgrado N° 13 UCV.
- Woods, A, y Grant, T., (2006). *Razón y Revolución*. Caracas: El perro y la rana.

# APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE JUEGOS COOPERATIVOS PARA LA FORMACION DE VALORES, EN ALUMNOS DEL SEGUNDO SEMESTRE DE LA DES CIENCIAS DE LA SALUD

José Jesús Matos Ceballos  
 Lorena Zaleta Morales  
 Marisol Toledo Sánchez\*

La formación en valores, a través de un programa de taller de deporte basado en juegos cooperativos, fue el tema principal de esta investigación. Para que una educación pueda considerarse completa se deben desarrollar los aspectos físico, mental, social y afectivo del ser humano. Los valores respeto y responsabilidad son parte fundamental en la educación superior, por eso es importante que nosotros como docentes reforzemos la educación en valores a través de nuestra práctica diaria y, sobre todo, como dicen algunos autores, los que nos metemos en estas temáticas tenemos la doble labor: formar y dar el ejemplo. Para que este trabajo se abordara con mayor facilidad se implementó un programa basado en juegos cooperativos, ya que una de las principales características de este tipo de actividades es que los participantes combinan sus diferentes habilidades uniendo sus esfuerzos para conseguir la finalidad del juego: trabajar juntos.

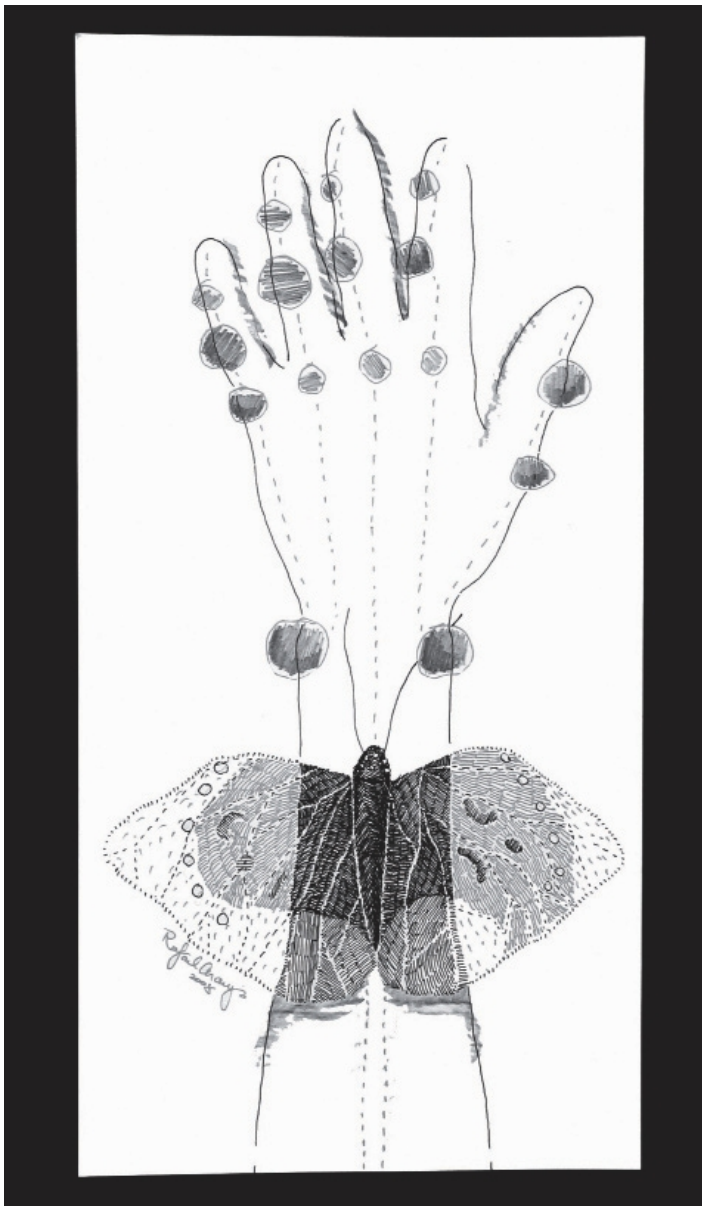
## Justificación

Es importante abordar la temática de la formación en valores a través de la educación física, porque se considera que la parte afectiva es fundamental en el desarrollo del ser humano. Quizás a las múltiples necesidades que día con día se presentan en la sociedad actual, ha hecho que los seres humanos solamente desarrollen la parte cognitiva para cumplir o satisfacer ciertos requerimientos en un momento determinado. Por lo que para lograr una educación de calidad es necesario fomentar los diferentes tipos de valores en los estudiantes de diferentes niveles educativos.

Las instituciones de educación superior son el lugar donde el alumno se somete a la influencia del comportamiento del ambiente escolar (compañero, docente y personal no docente) día tras día. El maestro no puede evitar ofrecer una formación moral, pues continuamente evalúa el comportamiento del alumno. Sin embargo, pocas veces lo realiza de manera consciente.

Para esto se retoma a continuación lo que dice Pablo Latapi (1996) “La necesidad de reforzar comportamientos sociales responsables entre los jóvenes, la creciente relevancia de los derechos humanos y de los intereses de la ecología y, más recientemente, los alarmantes signos de descomposición de nuestra moral política, llevan a maestros y padres de familia a exigir que la escuela vuelva a asumir su función de formar en los alumnos valores humanos, criterios éticos y la capacidad de usar responsablemente su libertad”.

\*Docentes en la Dependencia Área Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Carmen.



La educación física tiene claras implicaciones afectivas, sociales y culturales. Asimismo, su campo de incidencia involucra a la persona individual y en lo colectivo. En cuanto a la promoción de la salud como valor de primer orden, la educación física también asume una clara participación. No sólo a través de la acción proyectiva de sus profesores, sino como forma de alentar nuevos estilos de vida y prácticas de gran beneficio para la salud.

**Objetivos**

**Objetivo General:** Aplicar un programa de juegos cooperativos, que contribuya a la formación de valores en alumnos del segundo semestre del nivel superior que estudian en la Dependencia de Educación Superior Área Ciencias de la Salud (DES-DACSA).

**Objetivos Específicos:**

- a ) Propiciar que el alumno actúe con respeto al entorno escolar (compañeros, profesor, personal no docente) así como a la utilización del material deportivo, no deportivo e instalaciones deportivas y no deportivas.
- b) Propiciar que el alumno actúe con responsabilidad para que asuma su compromiso en las diversas actividades escolares, así como en el uso de los materiales deportivos y no deportivos.
- c) Elaborar un programa de juegos cooperativos en la asignatura de taller de deporte que cursan los alumnos del tronco común de la DES-DACSA.

**Delimitación del trabajo de investigación**

Este trabajo de investigación se delimitó en la Universidad Autónoma del Carmen, específicamente en la DES-DACSA. El programa de juegos cooperativos se llevó a cabo durante la asignatura de taller de deporte, impartida en el tronco común, en las instalaciones del Gimnasio Universitario que coordina la licenciatura en educación física y deporte, durante un periodo de cinco meses, de febrero a junio; y de tres horas por semana.

**Muestra**

El universo de población que constituyó la muestra fue de 48 alumnos del segundo semestre del tronco común, con edades comprendidas entre los 18 y los 23 años. De ellos, 30 son del sexo femenino y 18 del sexo masculino. La mayoría pertenecen al estado de Campeche, de diferentes municipios; una segunda mayoría al vecino estado de Tabasco, y cuatro son del estado de Chiapas. El entorno social, familiar, cultural y económico es diferente entre ellos, perteneciendo a un nivel medio y medio bajo.

**Técnica e instrumento de recogida de información**

Para la recopilación de la información se utilizó la técnica cuantitativa. Se empleó el cuestionario como herramienta principal. Dicha herramienta se tomó del modelo utilizado por Collado (2007) en su trabajo de tesis docto-

ral, en Granada España. La finalidad fue explorar de manera sistemática y ordenada las ideas y creencias que los alumnos tienen del tema de investigación, dicho instrumento consta de preguntas cerradas y categorizadas.

**Características del juego cooperativo**

Pallares Martín, M. (1978) destaca cuatro características en este tipo de juegos:

- Todos los participantes en lugar de competir aspiran a un fin común: trabajar juntos.
- Todos ganan si se consigue la finalidad y todos pierden en caso contrario.
- Los jugadores compiten contra los elementos no humanos del juego en lugar de competir entre ellos.
- Los participantes combinan sus diferentes habilidades uniendo sus esfuerzos para conseguir la finalidad del juego.

Los canadienses Crévier, R. y Bérubé, D. (1987) expertos en juegos cooperativos citan las siguientes:

- Cada jugador es responsable de la seguridad y del bienestar de los otros jugadores.
- En ningún momento un jugador es eliminado.
- Únicamente se utiliza la fuerza útil y necesaria para jugar juntos.
- Todo jugador puede ceder su sitio al que quiera, cuando quiera.
- Cada jugador participa según sus capacidades.
- El énfasis es puesto en el placer antes que en el esfuerzo.

**Metodología para la aplicación de los juegos**

Se aplicaron más de 40 Juegos Cooperativos, de diferentes autores del área de educación física.

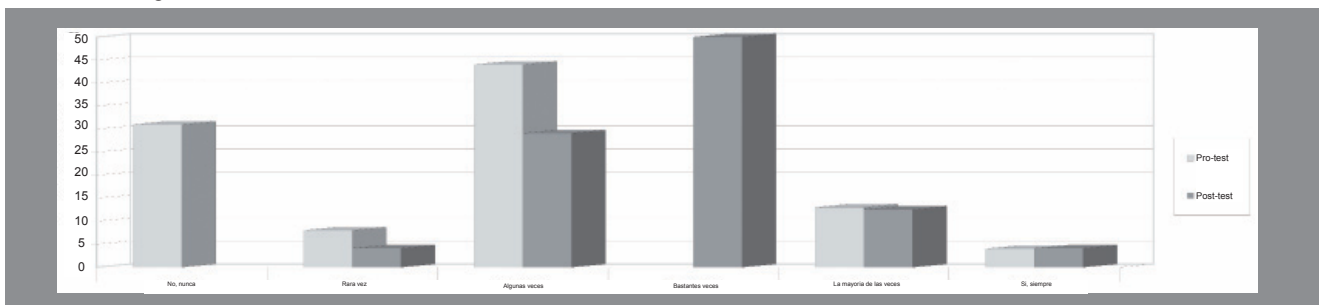
El tratamiento metodológico, para la aplicación de cada uno de los juegos se basó en los siguientes puntos:

- Evitar la exclusión de alumnos.
- Eliminar las competencias individuales, velar por el trabajo colectivo.
- Evitar el elogio en exceso.
- No interrumpir el juego por ningún concepto.
- Alternar los roles y responsabilidades.
- No limitar al alumno cuando aporte sugerencias al juego.
- No abusar de las repeticiones, buscar variantes para cada acción.
- Utilizar el método del estímulo, la persuasión como predominantes en la realización de estos juegos.

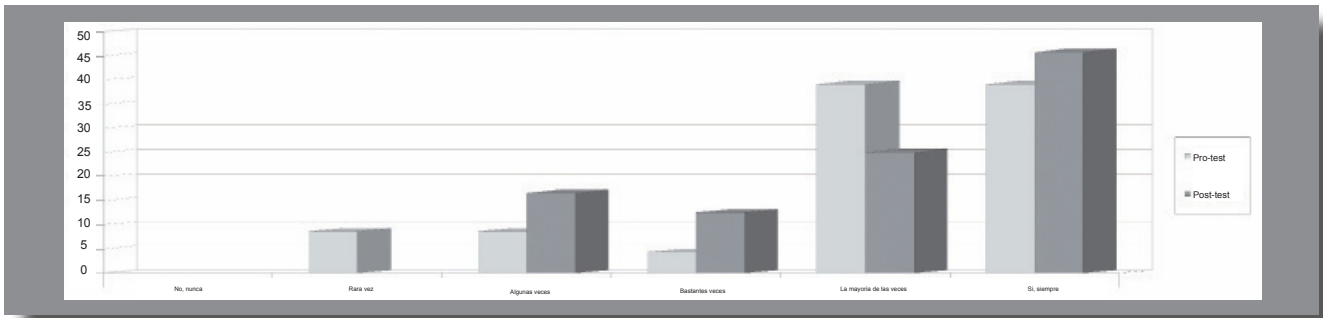
**Análisis de los Resultados**

Durante el trabajo de investigación, se llevó a cabo la aplicación de un mismo cuestionario, antes y después del programa de juegos cooperativos. A continuación se presentan algunos de los principales ítems aplicados, durante el proceso.

Ítem 1. Colaboro en recoger los materiales

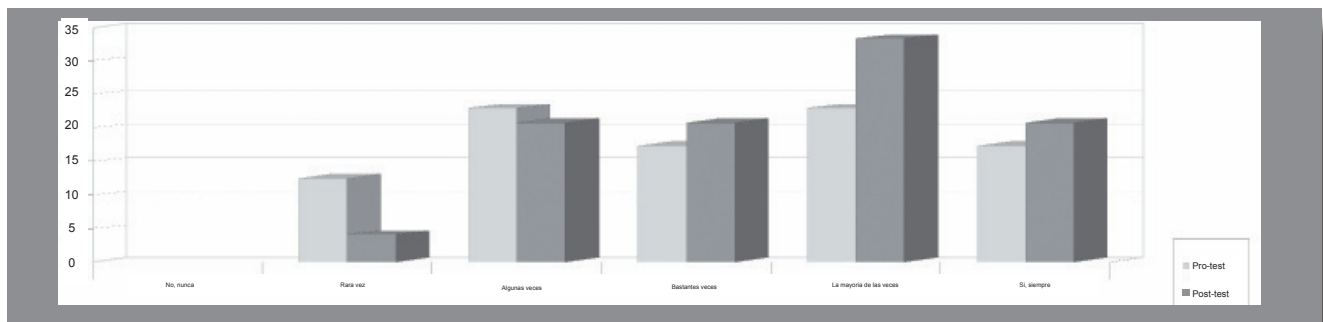


Ítem 4. Pido el turno para hablar y espero que me toque

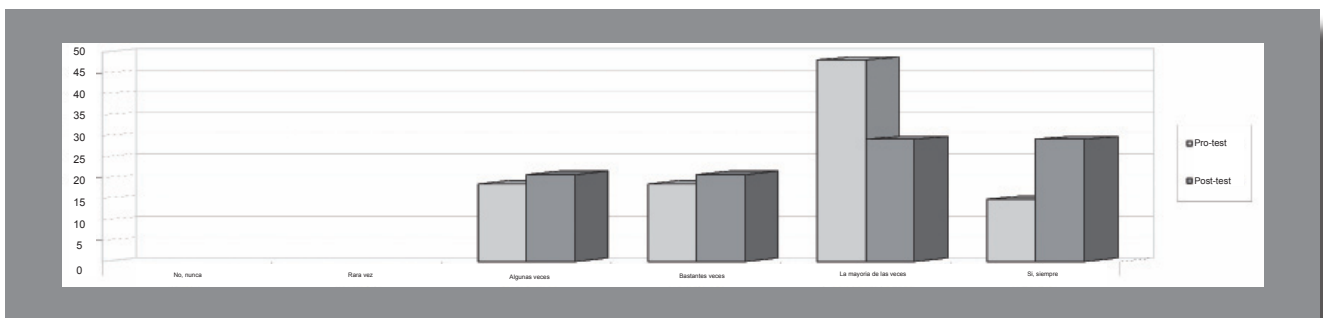


Se puede observar, que para los ítems número uno y cuatro hubo una mejora considerable en el resultado del postest, en la primera opción los alumnos tuvieron la responsabilidad de recoger bastante o la mayoría de las veces el material utilizado, así como en pedir la mayoría de las veces o siempre el turno para hablar.

Ítem 6. Escucho y dialogo para intercambiar puntos de vista

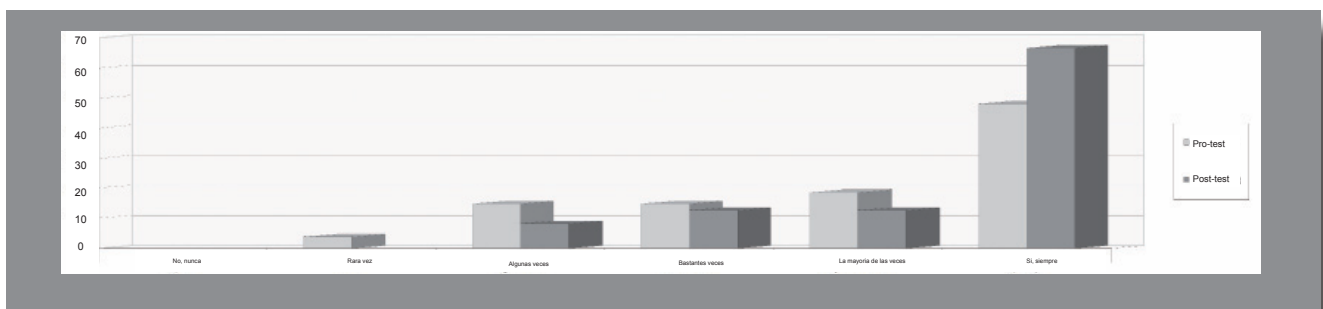


Ítem 6. Escucho y dialogo para intercambiar puntos de vista

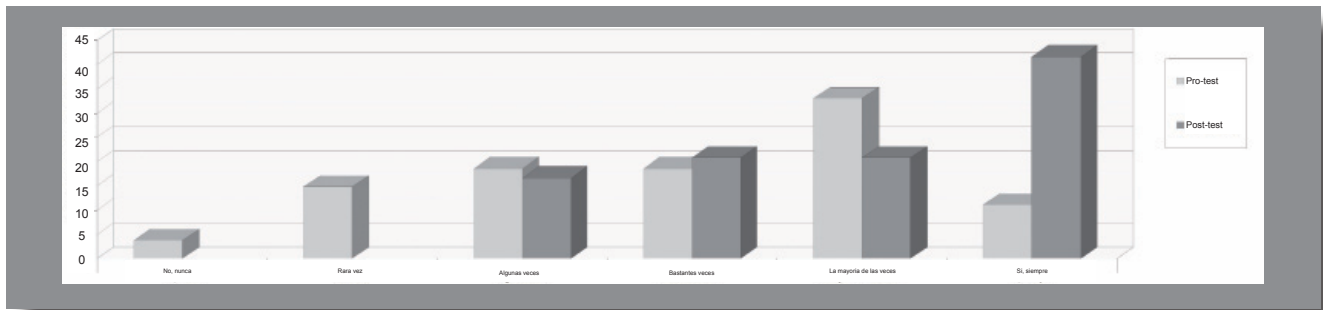


Otro de los aspectos que mejoraron los alumnos, que incluso manifestaron con un porcentaje considerable para el postest, fue el hecho de escuchar y dialogar para intercambiar puntos de vista, de igual manera hubo una mejora para la responsabilidad de llegar puntuales a la entrada de clase.

Ítem 11. Acepto el equipo que me toca o me asignen

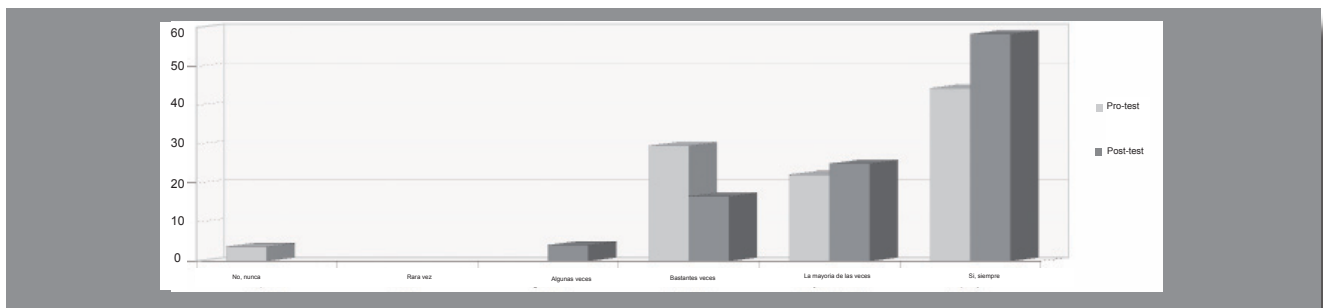


Ítem 12. Evito enfadarme cuando otro compañera/o no cumple las normas

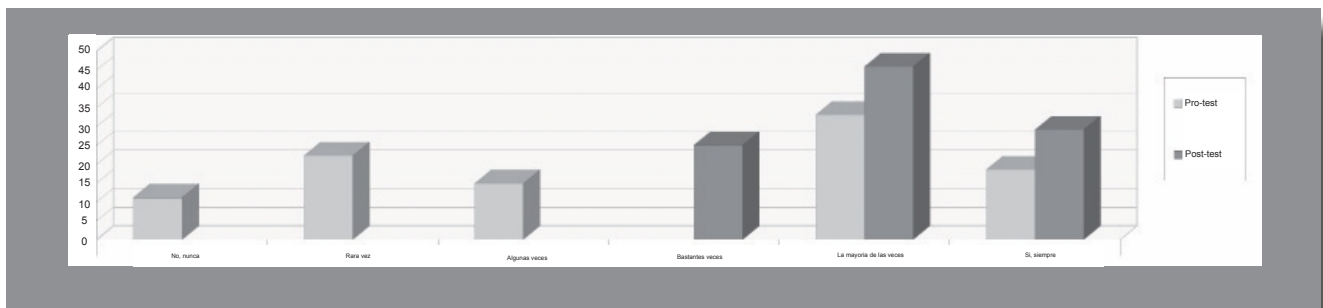


Podemos observar un incremento considerable en el postest, ya que la mayoría de los alumnos siempre acepto al equipo asignado para trabajar, otro aspecto que mejoraron considerablemente fue el evitar enfadarse cuando otro compañera/o no cumplía las normas establecidas, durante el desarrollo de las actividades.

Ítem 15. Cuido el material y las instalaciones deportivas para que estén en buenas condiciones

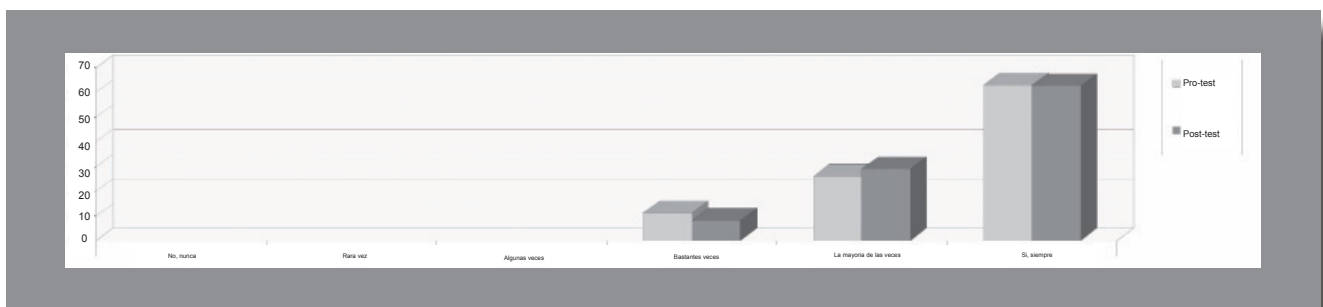


Ítem 17. Si veo que algún material se ha quedado olvidado en las canchas, lo recojo y yo mismo lo guardo

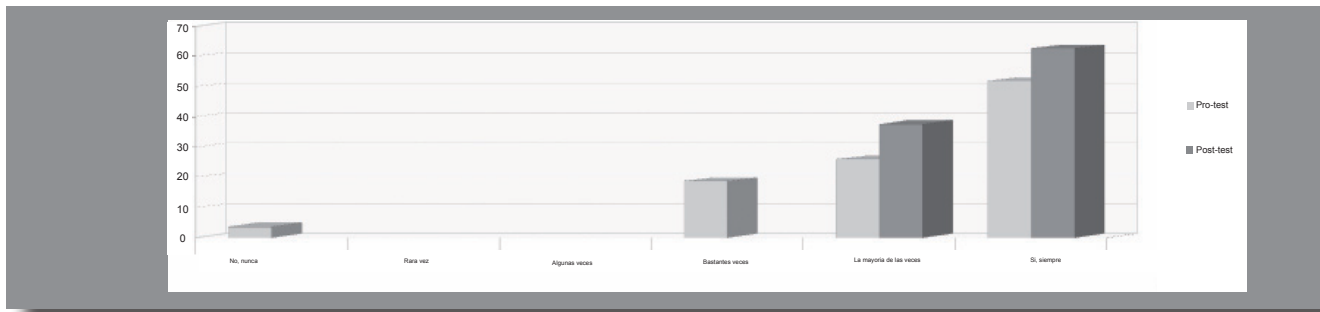


Los alumnos mejoraron en la responsabilidad para el cuidado del material, se puede observar incluso en los porcentajes finales de la aplicación del postest, en las opciones la mayoría de las veces y si, siempre, un 80% hacia referencia al cumplir esas dos opciones.

Ítem 22. Valoro y respeto a todos mis compañeras/os por igual



Ítem 23. Cumplimiento de los acuerdos establecidos en clase



Como se observa en estos dos ítems hubo un porcentaje de mejora en el postest, para las opciones la mayoría de las veces y si, siempre, casi un 90% manifestaba valorar y respetar a todos los compañeros por igual, así como cumplir los acuerdos establecidos en la clase.

**Conclusiones**

- Al principio los alumnos, no estaban acostumbrados a recoger el material a utilizar en la clase, así como en dejarlas ordenadas después de usarlas, aspecto que mejoraron al finalizar.
- La mayoría de los alumnos, al finalizar el programa fortalecieron la responsabilidad de pedir el turno al hablar y de estar atentos en las actividades que realizábamos en la clase.
- Al finalizar el programa mejoraron en escuchar y dialogar para intercambiar puntos de vista con los demás, de igual forma la gran mayoría participo en las actividades de forma correcta y apropiada.
- La puntualidad fue de una de las responsabilidades que más trabajo les costó mantener y desarrollar, aún así hubo una significativa mejora al finalizar el programa.
- En el transcurso del programa los alumnos fueron muy respetuosos en cumplir siempre los acuerdos establecidos en clase, de igual forma respetaban el turno que tenían para hacer las actividades durante la clase. En general todos hacían caso a las propuestas planteadas en clase.
- Los alumnos mantuvieron y fortalecieron el hecho de respetar y valorar las ejecuciones individuales de los compañeros durante la clase.
- Algo que mejoraron considerablemente fue en saber perder en los deportes, sobre todo por el tipo de actividades empleadas como son los juegos cooperativos.
- Un aspecto que la gran mayoría pudo mantener y mejorar durante el programa fue el evitar reírse de algún compañero que tuviera una condición física menor que la de ellos.
- Al finalizar el semestre los alumnos mostraron una gran responsabilidad en hacer las cosas cada vez mejor en las actividades propuestas; el ánimo no decayó y, por el contrario, se mostraron satisfechos por los juegos cooperativos.

**Recomendaciones**

- A) Es oportuno y benéfico realizar programas de educación física para la formación en valores, como el respeto y la responsabilidad, en alumnos del nivel superior.
- B) Se debe trabajar programas de educación física, basados en juegos cooperativos, ya que facilitan el trabajo en la formación de valores, y propicia la participación masiva de los alumnos.
- C) Utilizar un instrumento validado, permite recoger datos confiables en este tipo de temas, debemos aplicarlo en cada semestre, para realizar comparaciones que permitan ir perfeccionando nuestro propio programa.

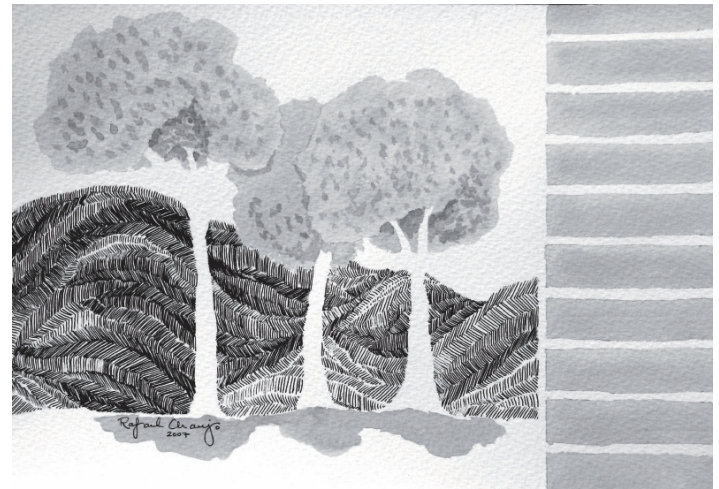
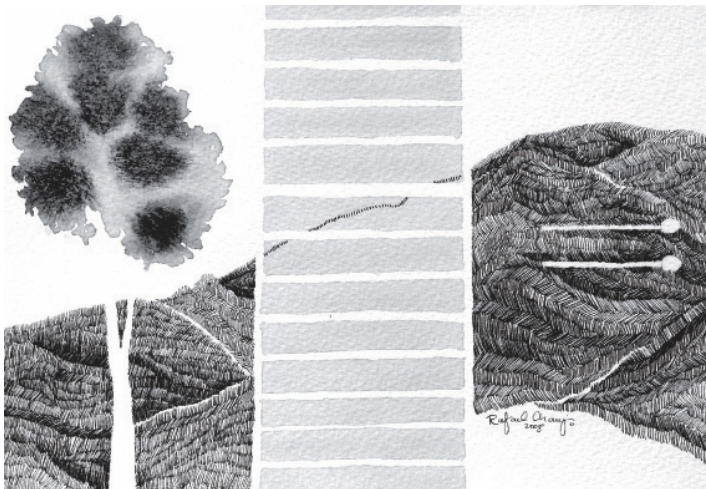
D) Debemos informar y promover en el alumno el hábito para realizar juegos cooperativos, con su entorno, como actividades físicas saludables

**Bibliografía**

Carvinato y col. (1993) *La paz en el juego*. Sevilla, España.  
 Cortés Morató, Jordi y Martínez Riu, Antoni (1996) *Diccionario de filosofía en CD-ROM*. Barcelona. Empresa Editorial Herder S.A.  
 Collado Fernández D. (2005) “Trasmisión y adquisición de valores a través de un programa de Ecuación Física basado en el juego motor, en un grupo de alumnas y alumnos de primero de Educación Secundaria Obligatoria”, Granada. Universidad de Granada.  
 Crévier, R. Bérubé, D. (1987) *El placer de jugar. Juegos cooperativos de grupo*. Instituto de pleitair québécois. Québec. Canadá.  
 Cyberescuela (2002). *Cyberescuela S.A. DE C.V.* El Salvador.  
 Diccionario de la real academia de la lengua española (2001).  
 Frondizi, Risieri (1987) *¿Qué son los valores?*, Fondo de cultura económica. México.  
 García Guzmán José. (1999), *Hacia un conceptualización de los valores*. España.  
 González Lucini, Fernando (1992) *Educación en valores y diseños curricular*. Madrid. Pearson Educación. S.A.  
 González Rey, Luis (1999). *La clase y su aporte educativo*. España.  
 Gordillo, Manuel (2000) *Educación al Individuo sin Individualismo*. Madrid. Paidós Ibérica.  
 Grasa, R. (1991) *La educación Moral. Perspectivas de futuro y técnicas de trabajo*. Barcelona. Grao. Pág. 105-126.  
 Gutiérrez Sáenz, R. (1987) *Historia de las Doctrinas Filosóficas*. Editorial esfinge, México, DF.

# INCORPORACIÓN DE SOFTWARE LIBRE PARA PYME'S.

Luis Igdalías Ontiveros Rincón  
Ricardo Armando Barrera Cámara\*



## Resumen

Este trabajo aborda aspectos generales para la utilización de software libre, en las pequeñas y medianas empresas, así como de los beneficios que otorga el incorporarlos a la empresa.

## Palabras Claves

Software libre, PyMES.

## Introducción

Una computadora se conforma por hardware y software, el hardware es toda la estructura física de la computadora, y el software es el conjunto de programas, datos y procedimientos necesarios para hacer posible la realización de una tarea específica. Existen dos tipos de software: el privado y el libre. El software libre es tan antiguo como las computadoras. Sus raíces vienen de la tradición secular de los hombres de ciencia, que compartieron sus logros con el resto de sus colegas. Desde la antigua Grecia, los científicos consideraron que el conocimiento es patrimonio de la humanidad. Podían ganar dinero de sus descubrimientos, pero no era ésa

su principal motivación; ya que buscaron satisfacer su curiosidad, contribuir a la sociedad y lograr el reconocimiento de sus semejantes [1]. Es importante no confundir el término “libre” con “gratis”. Que el software sea libre no significa que sea gratuito, ya que se puede hacer uso comercial de él. Libre hace relación a la libertad que obtiene el usuario al utilizar este tipo de software, más que al ámbito económico [1]. En nuestro país no hay una ley que determine el uso de una tecnología en particular, lo que se conoce como neutralidad tecnológica. Al no enfocarse en marcas o plataformas tecnológicas específicas los funcionarios tienen la oportunidad de escoger las soluciones que satisfagan mejor sus necesidades, de acuerdo con José Luis Chiquete, vicepresidente de estándares y normatividad de la Asociación Mexicana Empresarial de Software Libre (Amesol) [2]. El presente trabajo es con el fin de obtener una correcta optimización de los

\*Proyecto de investigación con registro en investigación y posgrado DACI/2010/007

\*Luis Igdalías Ontiveros Rincón, egresado de la Universidad Autónoma del Carmen por la licenciatura en informática.

Ricardo Armando Barrera Cámara, docente en la Dependencia Área Ciencias de la Información de la Universidad Autónoma del Carmen.

recursos de las pequeñas y medianas empresas, ya que el software que se utiliza la mayoría del tiempo no es aprovechado, por no cumplir con las necesidades de las pequeñas y medianas empresas o porque contiene más de lo que necesitan. El software libre o programa de código abierto, son las soluciones más óptimas para estas empresas, ya que pueden ser modificados a conveniencia y se adapta con los recursos de ellas.

### Pequeñas y Medianas Empresas (PYME)

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) son empresas con características distintivas, y tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los estados o regiones. Son agentes con lógicas, culturas, intereses y espíritu emprendedor específicos. Usualmente se ha visto también el término MIPyMEs (acrónimo de “micro, pequeñas y medianas empresas”), que es una expansión del término original, en donde se incluye a la microempresa [3]. La definición vigente en México dice que PYME es toda empresa con menos de 500 trabajadores. Según la nueva definición, empresa “micro” será toda aquella con ingresos inferiores a 2 mdp; la empresa “pequeña” será la que venda entre 2 y 40 mdp, y la “mediana” aquella que venda entre 40 y 100 mdp [4].

### Software libre

El *software* libre (en inglés *free software*, aunque en realidad esta denominación también puede significar gratis, y no necesariamente libre, por lo que se utiliza el hispanismo *libre software* también en inglés) es la denominación del *software* que respeta la libertad de los usuarios sobre su producto adquirido y, por tanto, una vez obtenido puede ser usado, copiado, estudiado, cambiado y redistribuido libremente [5]. El *software* libre es una cuestión de la libertad de los usuarios de ejecutar, copiar, distribuir, estudiar, cambiar y mejorar el *software*[6].

### Situación

La informática se ha convertido no sólo en una parte fundamental de la vida cotidiana, sino también en un área donde la PYME debe acometer constantes y costosas inversiones. Al margen del costo de los equipos, existen una serie de programas que es necesario tener como antivirus, editor de textos, hojas de cálculo y otros que si bien no son estrictamente obligatorios, sí que pueden suponer un impulso para la PYME. Tanto es así que existen infinidad de tareas administrativas que apenas sí podrían llevarse a cabo sin la ayuda de las computadoras. Para hacernos una idea, simplemente el programa conocido como sistema operativo Windows tiene un costo entre 3 mil y 4 mil pesos [7], mientras que los programas Contaplus y Nominaplus, dos de los más utilizados para la gestión de nóminas y para llevar la contabilidad de la empresa, cuestan 4 mil y 5 mil pesos cada uno; en tanto que la versión estándar para PYME, de SAGE, ronda los 12 mil pesos [8]. A estos hay que añadir, generalmente, un programa para el tratamiento de textos, uno de hojas de cálculo o para presentaciones con diapositivas, entre otros. Básicamente, el paquete *Office*, también de *Microsoft*, cuyo precio es considerable. Se trata, bien, de una inversión considerable para cualquier empresa, sobre todo teniendo en cuenta que el costo es por unidad y que una PYME puede disponer de varios PC.

Según Business Software Alliance, un 70% de las pequeñas y medianas empresas nacionales utiliza algún tipo de *software* ilegal (generalmente Word, Excel o programas de este tipo). Los nuevas versiones de sistemas operativos de *Microsoft* (el más usado en Latinoamérica) presentan costos elevados que hace más difícil la adquisición de software legal; sin embargo, siempre existen opciones económicas, es decir, gratuitas, y

legales: el llamado software libre. El miedo a lo desconocido y la creencia de que hay que tener conocimientos informáticos avanzados, unido a la relativa facilidad para adquirir copias ilegales de software, ha evitado hasta el momento el despegue del software libre. Sin embargo, es necesario indicar que no es imprescindible ser un experto de la informática para poder beneficiarse de los programas gratuitos o de código abierto. Existen dos medios para disfrutar de estos programas: contar con un sistema operativo Linux (es como *Windows*, pero gratuito) o a través del clásico *Windows*. En el primero de los casos sí puede ser necesario contar con ciertos conocimientos informáticos, tampoco excesivos, pero en el segundo, cualquier usuario medio puede bastarse para instalar y utilizar estos programas. Un buen ejemplo es el de *Open Office*. Es una suite de ofimática prácticamente igual al *Office* de *Microsoft* en lo que al diseño y funcionamiento se refiere, pero totalmente gratuita. Además, permite leer e incluso generar archivos de texto con formato *Word* para que cualquier destinatario pueda abrir y leer los documentos.

Existen multitud de programas de código abierto para infinidad de áreas, desde astrología, diseño en 3D u ofimática hasta buscadores, o programas de correo electrónico, entre otros. Encontrarlos es muy sencillo, ya que existen multitud de páginas web, tanto de los creadores como de recopilación de datos. Hay portales que dispone de un amplio repertorio de programas muy fáciles de descargar y de instalar. Lo que distingue al *software* libre de otros programas es, sobre todo, la posibilidad de personalizarlo, añadiendo modificaciones al código fuente sin solicitar permisos previos. Esto permite adaptar al programa a las necesidades de cada empresa.

El uso de *software* libre o código abierto son recursos cada vez más presentes en las empresas mexicanas. Un estudio señaló que en el 2009, al menos 39% de las empresas mexicanas, incluidas medianas y pequeñas, utilizan algunas de estas tecnologías por las ventajas que representan. Es una herramienta que en algunos casos no tiene costo, las empresas lo están adaptando y está habiendo un cambio hacia esa comunicación. Sin embargo, su rápido desarrollo dificulta seguir el paso a quienes comienzan a conocerlas [1]. México presenta un atraso en cuanto al uso de esta tecnología, la cual puede generar cuantiosos ahorros al país, al no pagar licenciamiento por el uso de programas, aunque la asesoría es un costo aparte, mientras que países como Brasil y Venezuela usan *software* libre (SL) por decreto en sus dependencias de gobierno, en México las autoridades empiezan a evaluar las ventajas del SL frente al *software* propietario. En nuestro país no hay una ley que determine el uso de una tecnología en particular, lo que se conoce como neutralidad tecnológica, al no enfocarse en marcas o plataformas tecnológicas específicas, los funcionarios tienen la oportunidad de escoger las soluciones que satisfagan mejor sus necesidades.[2]

Con el *software* libre una persona ahorra el costo de una licencia, mas no los gastos generados por los servicios de una empresa especializada, tales como capacitación, instalación, generación, actualización o adaptación de los programas. Esto permite a las organizaciones invertir en cuestiones como capacitación para el personal o equipos de cómputo. Actualmente cada tecnología tiene ciertos formatos para hojas de cálculo y documentos de texto. Si una empresa adopta un producto de formatos cerrados y quiebra, toda la inversión en tecnología muere con la empresa porque no recuperan los archivos. Con estándares abiertos cualquier otro proveedor puede tomar la información y garantizar que no se pierda. Lo que se plantea es tener un estándar de manejo de documentos, que cualquiera pueda acceder a ellos sin regalías, la información queda protegida usando cualquier tipo de tecnología.

### Ventajas de Utilización del Software libre

El factor económico. Evidentemente una de las ventajas más importantes de la utilización del *software* libre para las PYMES es el ahorro que ello implica, pues al no destinar tantos recursos económicos a la adquisición de *software* y se destinan a inversiones relativas con su actividad preponderante.

### Costos de software

El precio en el mercado de un equipo de cómputo por ejemplo: *Pentium Core 2* de 2.6 Ghz, con 1 GB de memoria RAM, monitor 17" LCD., quemador de DVD, teclado, mouse, y bocinas *Windows XP profesional*, *Office 2007 Profesional* y *Norton Antivirus* es de aproximadamente 17,513 pesos IVA incluido. El *software* representa aproximadamente el 58% del costo total [9], el *software* básico que debe incluir un equipo de cómputo incluye sistema operativos, *software* ofimático y antivirus( tabla 1).

Descripción	Costo por unidad	%
Sistema Operativo	\$3,109.34	30.28%
Software de Oficina	\$6,434.00	62.66%
Antivirus	\$724.66	7.06%
Total	\$10,268.00	100.00%

Tabla 1. Estructura de costos del software de un equipo de cómputo<sup>1</sup>.

### Software en el mercado

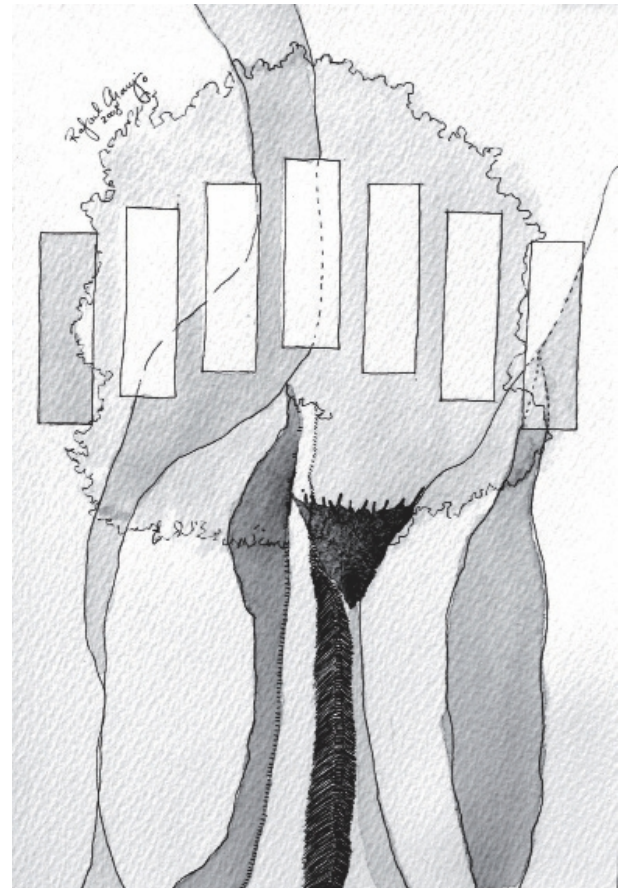
De acuerdo con la encuesta nacional de Micro Negocios 2002, en México existen más de 4 millones de microempresas de las cuales únicamente el 8% cuentan con equipo de cómputo, es decir, el software libre tiene un mercado potencial de cerca del 92% del total de micro negocios[10].

Rama de Actividad	Total de Negocios	Negocios con equipo de cómputo	%	%
Manufacturas	492,971	28,951	5.87%	7.41%
Construcción	293,535	12,783	4.35%	3.27%
Comercio	1,517,521	78,329	5.16%	20.06%
Servicios	1,879,512	263,162	14.00%	67.40%
Transporte	231,061	7,228	3.13%	1.85%
Total	4,414,600	390,453	8.84%	100.00%

Tabla 2. Negocios por rama de actividad con equipos de cómputo<sup>2</sup>.

### Conclusiones

El *software* libre es una opción válida para las PYMES en cualquier actividad económica. En la mayor parte de los casos resulta más efectivo al uso, la redistribución y la modificación del programa y bajo ciertas condiciones. Al disponer el código fuente del *software* libre, puede ser ajustado a las necesidades de la empresa. El factor económico es uno de los grandes beneficios de esta tecnología que permite ahorrar recursos de *software* para la adquisición de algún otro bien.



### Referencias

1. Guadarrama, R.H. *Utilizan empresas mexicanas software libre*. [informativo] 2006 [cited 2010 22 de Abril del 2010]; Available from: <http://softwarelibre.fox.presidencia.gob.mx/?q=node/316>
2. Universal, E., *Software libre en dependencias de gobierno*. Miércoles 31 de enero de 2007
3. Wikipedia. *Definición*. 2010 [cited 2010 9 de marzo del 2010]; Available from: [http://es.wikipedia.org/wiki/Peque%C3%B1a\\_y\\_mediana\\_empresa](http://es.wikipedia.org/wiki/Peque%C3%B1a_y_mediana_empresa).
4. México, E.p.d. (2007) *Definición de PyME*. Volume,
5. Wikipedia. *definición de software libre*. 2010 [cited 2010 9 de marzo del 2010]; Available from: [http://es.wikipedia.org/wiki/Software\\_libre](http://es.wikipedia.org/wiki/Software_libre).
6. GNU. *Definición de Software libre*. 2010 [cited 2010 1 de mayo del 2010]; Available from: <http://www.gnu.org/philosophy/free-sw.es.html>.
7. MICROSOFT. *Venta de Windows*. [cited 2010 19 de Marzo del 2010]; Available from: <http://www.megacom.com.mx/microsoft.htm>.
8. Informática, D. *Programa Sage Nominaplus Profesional 2010*. 2010 [cited 2010 20 de marzo del 2010]; Available from: [http://www.dynos.es/programa-sage-nominaplus-professional-2010-8426574202503\\_\\_NOMINAPLUS2010.html](http://www.dynos.es/programa-sage-nominaplus-professional-2010-8426574202503__NOMINAPLUS2010.html).
9. MICROSOFT. *Ventas generales*. 2010 [cited 2010 19 de Marzo del 2010]; Available from: <https://advertising.microsoft.com/espana/contacta-con-ventas>.
10. INEGI, *Encuesta nacional*. 2002, INEGI.

<sup>1</sup> Fuente: Microsoft Presupuestos.

<sup>2</sup> Fuente: Encuesta Nacional de Micro Negocios 2002.

# EL SEGURO DE DEPÓSITOS COMO PRECURSOR DE LA ESTABILIDAD BANCARIA

Bernardo Quintanilla García\*

## Resumen

El seguro de depósitos es un mecanismo creado para asegurar la estabilidad del sistema bancario ante la presencia de una crisis económica. En este ensayo se presenta el funcionamiento de un esquema de seguro de depósitos y se discuten sus ventajas y desventajas.

## Abstract

Deposit Insurance is a mechanism created to ensure the instability of the banking system when it comes to an economic crisis. In this essay, the functionality and the advantages and disadvantages of Deposit Insurance are discussed.

## Introducción

El seguro de depósitos es uno de los muchos elementos necesarios para aumentar la estabilidad financiera, su papel más importante es estabilizar el sistema financiero en el caso de quiebra bancaria, asegurando a los depositantes que seguirán teniendo acceso a sus fondos asegurados. La garantía de depósitos es un elemento de la red de seguridad financiera que protege a una determinada categoría de acreedores bancarios, a sus depositantes, contra la pérdida de su inversión (Bryant, 1980).

Surgió en Estados Unidos alrededor de 1930 a causa de la Gran Depresión en la figura de la Corporación Federal para el Seguro de Depósitos (FDIC, por sus siglas en inglés), (Macarrón, 2006). Fuera de Estados Unidos, el Banco de Pagos Internacionales (BIS, por sus siglas en inglés) se preocupa de la estabilidad financiera mundial, y tiene una tradición de patrocinio de la cooperación o apoyo mutuo entre las entidades que por su propia naturaleza tratan de mejorar su estabilidad financiera. El propósito de la red de seguridad financiera sirve para mantener la estabilidad del sistema protegiendo la función esencial de intermediación financiera de los bancos y el papel de estos en el sistema de pagos nacional. Esta seguridad busca reducir la incentiva para una retirada masiva de dinero de los bancos, con el fin de evitar las retiradas generalizadas de fondos, generadas por el pánico y que podrían erosionar la estabilidad del sistema financiero y del conjunto del sistema económico. De esta manera el seguro de depósito puede evitar que el pánico se extienda por un sistema financiero y, como se ha propuesto, tal pánico puede amenazar tanto los bancos sólidos como aquellos en dificultades (Demirgüç-Kunt y Detragiache, 2002).

De manera que si no existiera el seguro de depósitos, un país caería en una crisis de fondos bancarios que podría llevar a la quiebra de algunos bancos. Una economía tardaría años en recuperarse de un evento

de esta magnitud. Por ejemplo, la crisis asiática que hubo en 1997 sigue viviendo las secuelas que no han sido del todo cerradas. Por esas razones se estableció el Foro sobre la Estabilidad Financiera (FSF, por sus siglas en inglés) que fue creado para identificar brechas en la cooperación internacional y en la normativa fundamental sobre el seguro de depósitos. Brechas que quizás fueron el resultado de una cooperación insuficiente o mal coordinada, sea al nivel nacional, entre las entidades que establecieron las normas, entre las organizaciones internacionales, o que se produjeron simplemente por que nadie había prestado atención a temas específicos de esta índole.

Las peculiaridades características de la actividad bancaria, un negocio cuyo soporte básico es la confianza del conjunto de la sociedad y sobre el que ésta tiene escasas posibilidades reales de control, hacen que cualquier sospecha o rumor, incluso infundados, pueda desencadenar una carrera entre los depositantes para retirar sus ahorros. Situaciones de esta naturaleza abocarían a cualquier entidad, por solvente que fuera, a la suspensión de pagos y, probablemente, a la quiebra, tras un proceso de liquidación precipitada de activos, en busca de la liquidez necesaria para hacer frente a las demandas de sus clientes (Diamond y Dybig, 1983).

## El funcionamiento del seguro de depósitos

Según Macarrón (2006), los elementos del seguro de depósitos se dividen en tres partes. El primer elemento de esta red es de una importancia capital y está conformado por normas rigurosas y coherentes de acceso a la actividad bancaria, que valoren y contrasten adecuadamente la capacidad profesional y la honorabilidad personal de quienes van a marcar las directrices de la actividad de la entidad. También se contempla dentro de este primer elemento, las exigencias de solvencia de los accionistas principales y de compromiso con la entidad a través de un volumen de capital mínimo, y unos requerimientos de recursos propios en función del riesgo asumido. Esto constituye una primera y fundamental línea de protección del sistema bancario, frente a las consecuencias de una administración de las entidades negligente, equivocada o incluso fraudulenta.

El segundo elemento de la red de seguridad financiera esta constituido por la supervisión de las entidades bancarias. De poco sirven estas normas eficientes y de elevada calidad técnica si no existe una supervisión bancaria, bien capacitada y dotada de suficientes medios técnicos

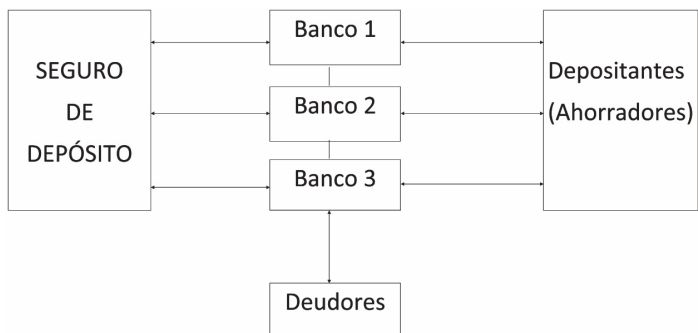
\*Docente en la Dependencia Área Socioeconómico Administrativa de la Universidad Autónoma del Carmen.

y humanos, que verifique su estricto cumplimiento y esté facultada para proponer o imponer sanciones o medidas correctivas a aquellas entidades que vulneren las normas básicas, o pongan en peligro su propia estabilidad y, con ella, la del sistema. No obstante, por eficaces que sean la regulación bancaria y la supervisión prudencial, nunca podrán evitar todas las situaciones de crisis.

El tercer elemento de la red de seguridad financiera es el seguro de depósitos, el cuál se activa cuando las medidas preventivas han resultado insuficientes. Es decir, las cuotas que los bancos han pagado en el pasado al fondo de seguro de depósitos se hacen disponibles para hacer frente a la falta de liquidez provocada por una crisis económica o una quiebra bancaria.

De acuerdo a la figura 1, los depositantes ahorran su dinero en los bancos quienes deberán reembolsarlo a los depositantes cuando éstos lo reclamen. Pero mientras los depositantes mantienen sus depósitos, los bancos hacen uso de ellos para prestarlos a los deudores. Mientras los deudores paguen a los bancos, los bancos podrán cumplir con los ahorradores. Pero en una crisis económica, los deudores pueden quedar desempleados o perder sus negocios, de manera que pueden verse imposibilitados para regresar los préstamos. Es aquí cuando la reserva del fondo de seguro de depósitos es muy útil, pues los bancos pueden hacer uso de ella para garantizar los depósitos a los ahorradores.

Figura 1. Las cuotas del seguro de depósito las pagan los mismos bancos



Hay que tener en cuenta que sin una supervisión bancaria adecuada, el sistema de seguro de depósito y hasta el banco central corren el riesgo de tener que prestar ayuda financiera a bancos insolventes que están involucrados en negocios riesgosos y que podrían poner en riesgo la salud del sistema financiero. A esto se le conoce como traslado del riesgo, pues los bancos incrementarán su riesgo esperando obtener mayores beneficios a sabiendas de que el fondo de seguro de depósitos estará allí cuando lo necesiten (Demirgüç-Kunt y Kane, 2002; Laeven, 2002). Esta práctica del sistema bancario, si se lleva a cabo por una gran cantidad de instituciones financieras, podría llegar a poner en apuros e insolvencia al fondo de seguro de depósitos.

El traslado del riesgo es entonces una consecuencia negativa del seguro de depósitos. Esto fue contemplado ya desde la década de los 70 cuando Karkeren y Wallace (1978) dijeron que el gobierno no debería asegurar los depósitos. Que a falta de seguro de depósitos, los bancos serían muy cuidadosos y prudentes pues sabrían que no habría quien los rescatara en caso de problemas. De manera que un sistema de garantía de depósitos puede ser incapaz de cumplir sus objetivos, salvo funcionando

en estrecha colaboración con las autoridades responsables de la regulación bancaria. Solo la regulación bancaria por parte de las autoridades gubernamentales puede disciplinar a los bancos que incurren en prácticas de traslado de riesgo (Hovakimian y Kane, 2000).

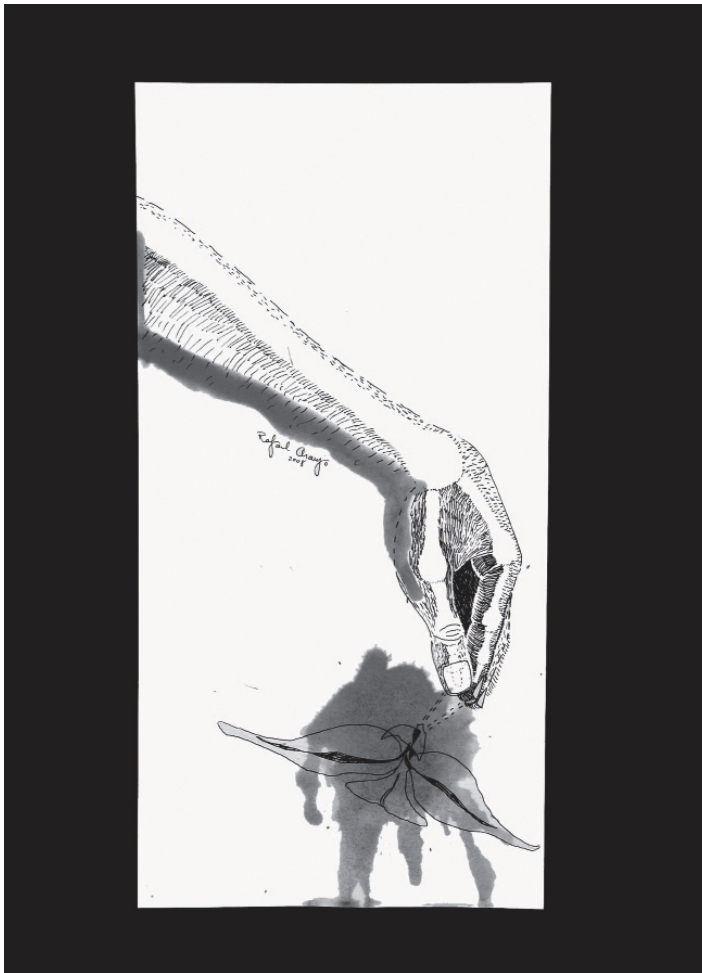
En México, la institución encargada de implementar y operar el fondo de seguro de depósitos, y vigilar a los bancos para evitar el traslado del riesgo es el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario (IPAB). El IPAB es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios creado por la Ley de Protección al Ahorro Bancario, encargado de administrar el sistema de protección al ahorro bancario a favor de las personas que realicen cualquiera de las operaciones garantizadas en términos y con las limitantes determinadas por la ley.

Adicionalmente, el IPAB garantiza los depósitos bancarios de los pequeños y medianos ahorradores, y resuelve al menor costo posible la situación de bancos con problemas de solvencia, contribuyendo a la estabilidad del sistema bancario y a la salvaguarda del sistema nacional de pagos. La garantía ofrecida por el IPAB no tiene costo alguno para la población. Las obligaciones garantizadas por el IPAB son los créditos y préstamos a cargo del banco, los depósitos bancarios de dinero a la vista, retirables en días preestablecidos, de ahorro y a plazo o con previo aviso, a que se refieren las fracciones I y II del artículo 46 de la Ley de Instituciones de Crédito.

Dentro de las operaciones protegidas por la garantía del IPAB se encuentran, entre otras, las siguientes: cuentas de cheques, pagarés con rendimiento liquidable al vencimiento (siempre y cuando no sean emitidos al portador ni hayan sido negociados), cuentas de ahorro, certificados de depósito, así como los saldos que, en su caso, existan a favor de los clientes del banco derivados de tarjetas de débito. El IPAB garantiza el pago de hasta el equivalente en moneda nacional a 400,000 unidades de inversión (UDI's) por persona, física o moral, cualquiera que sea el número y clase de las obligaciones garantizadas a favor del ahorrador y a cargo de un mismo banco. Considerando que el límite de protección de las operaciones garantizadas está determinado en ley, dicho límite no puede ser ampliado por voluntad del banco o del ahorrador.

Las ventajas de tener un seguro de depósitos son muy claras. En primer lugar el seguro de depósitos permite salvaguardar los depósitos de los ahorradores. También ayuda a los bancos a que no queden en quiebra. Por lo tanto, ayuda a los países para que no sufran crisis bancaria. Esto conduce a lograr la estabilidad financiera, protegiendo así la función esencial de los bancos y el papel de estos en el sistema de pagos nacional. Reducir la incentiva de una retirada masiva de dinero de los bancos, es tal vez, la mayor aportación del seguro de depósitos.

Pero por otro lado, existen desventajas de tener un seguro de depósitos. Mantener un sistema de seguro de depósitos es costoso ya que incrementa el presupuesto nacional. Pero además, la disciplina que llevan a cabo los reguladores sobre los bancos, desplaza a la disciplina del mercado. La disciplina del mercado no tiene costo, pues cada depositante monitorea a su banco con el fin de asegurar la reposición de su dinero. Los depositantes retiran su dinero del banco cuando consideran que el banco se está metiendo en problemas financieros. De manera que la disciplina y la regulación de las autoridades sobre los bancos, llevan a la extinción de la disciplina del mercado (Demirgüç-Kunt y Huizinga, 2004). De la misma manera el seguro de depósitos hace que los bancos incrementen su toma de riesgos. Esto se debe, como ya hemos dicho, a la existencia de la garantía explícita del seguro de depósitos. De manera que el traslado del



riesgo y la extinción de la disciplina del mercado son dos consecuencias negativas del seguro de depósitos y que producen un incremento en el costo presupuestal del gobierno, quien deberá mantener en pie la red de seguridad bancaria.

Otra de las desventajas es que el seguro de depósitos hace que los bancos reduzcan la tasa de interés que pagan a los ahorradores. Esto se debe a que el seguro de depósitos elimina el riesgo a los depositantes y los bancos desvían el pago de los intereses al pago de las cuotas al fondo del seguro de depósitos. De manera que las tasas de ahorro en un país bajan con la introducción del seguro de depósitos debido a los reducidos intereses que los bancos pagan a los depositantes. También se ha comentado que los bancos podrían beneficiarse si pudieran hacer uso de las cuotas que pagan al seguro de depósitos. Mientras no haya crisis, el dinero del fondo está improductivo. Si ese dinero estuviera disponible, y las instituciones bancarias lo prestaran, podrían incrementar sus rendimientos.

### Conclusión

Aunque el seguro de depósitos es deseable y atractivo en primera instancia, es importante considerar sus efectos nocivos para la economía que lo aplica. El traslado del riesgo, la extinción de la disciplina del mercado, la reducción de las tasas de ahorro y el incremento en el costo de mantener dicho esquema, son las principales desventajas del seguro de depósitos.

La conclusión principal de esta discusión es que la introducción de esquemas de seguro de depósito debe estar condicionada a que exista un elemento de supervisión y regulación del comportamiento bancario que sea efectivo en evitar el traslado del riesgo. Pues es el riesgo bancario lo que pone en situación de gravedad a la economía de un país. De manera que la supervisión y la regulación pueden evitar el traslado del riesgo y sustituir la disciplina del mercado. En este caso, el incremento en el costo al presupuesto nacional se justificaría.

Aún así, la supervisión y regulación no pueden evitar las reducciones del ahorro interno y el incremento del costo presupuestal para la nación. La competencia de los bancos para captar los depósitos de los ahorradores, debería de incrementar las tasas de interés pasivas. Pero si la supervisión y regulación están exigiendo a los bancos la capitalización de sus instituciones, el incremento del capital bancario hará menos necesaria la captación de los depósitos, haciendo cada vez menos efectiva la competencia. Esto hace que las tasas de interés pasivas no estimulen los niveles de ahorro interno, quedando por tanto el país expuesto a los flujos de inversión del extranjero.

### Bibliografía

- Bryant, John. (1980) A model of reserves, bank runs, and deposit insurance. *Journal of Banking and Finance*. vol. 4, 335-344.
- Demirgüç-Kunt, Asli y Detragiache, Enrica. (2002) Does deposit insurance increase banking system instability? An empirical investigation. *Journal of Monetary Economics*, vol. 49, 1373-1406.
- Demirgüç-Kunt, Asli y Huizinga, Harry. (2004) Market discipline and deposit insurance. *Journal of Monetary Economics*, vol. 51, 375-399.
- Demirgüç-Kunt, Asli y Kane, Edward J. (2002) Deposit insurance around the globe: where does it work? *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, 175-195.
- Diamond, Douglas W. y Dybig, Philip H. (1983) Bank Runs, Deposit Insurance and Liquidity. *Journal of Political Economy*. vol. 91, 401-419.
- García Macarrón, Luis J. (2002) Los sistemas de seguro de depósito como promotores de la estabilidad financiera. *Estabilidad Financiera*. vol. 3, 165-193. Banco de España.
- Hovakimian, Armen and Kane, Edward J. (2000) Effectiveness of capital regulation at US commercial banks, 1985 to 1994. *The Journal of Finance*. vol. 55, 451-468.
- Kareken, John H and Wallace, Neil (1978) Deposit insurance and bank regulation: a partial equilibrium exposition. *Journal of Business*, vol. 51, 413-438.
- Laeven Luc (2002) Bank Risk and Deposit Insurance. *The World Bank Economic Review*. vol. 16, 109-137.

# EL ÚLTIMO VIAJE

Elsa Fernández-Tejeda Vela\*



Los trenes ya no son lo que eran –pensó y ¡mira que ella había viajado! Cierto que ahora eran más cómodos, más rápidos, más limpios... Lo malo es que ahora no te da tiempo a hacer amistad con nadie. Nadie habla. Los auriculares puestos, el ordenador en la mesita, el celular sin parar. Antes, en un trayecto de 7,8, ó 10 horas, los vecinos de compartimento se contaban sus cosas en el pasillo: "Y tú a dónde vas? A Sevilla. Pues yo voy a Cádiz. Haré transbordo: Pues yo ya no soy lo que era, me canso". Y ella ya estaba cansada. No veía el momento de jubilarse y además llevar tanto peso lo acusaba cada vez más. Pero este podía ser su último viaje: Unos días atrás él, hablando con unos compañeros que se burlaban de ella, les había dicho: "A ésta ya voy a jubilarla. A la vuelta me voy a comprar una Samsonite".

Ciudad Real, invierno de 2010

\*Española, escribe cuentos y relatos breves. Locutora fundadora de Radio Ciudad Real. Reside en Ciudad Real, España.

# P ANTEÓN LICEO CARMELITA

Conrado Ocampo Godoy\*

Día 1 y 2 de noviembre,  
 fecha que señala el día de los santos difuntos  
 juntos,  
 celebramos a quienes se llevó la muerte  
 que suerte,  
 hoy es un día maravilloso  
 y de gozo  
 pues hoy se abren las puertas del viejo panteón el  
 último paseo  
 que veo también el panteón Colonial  
 genial,  
 todos esperamos que se abra ahorita  
 las puertas del legendario Liceo Carmelita  
 pues hoy como todos los años  
 las calaveras que ahí habitan  
 invitan a la calavera Gloria de Ita  
 y al frente del festín Juan calaca comienza el ritual  
 y le sigue la inquieta calaca de Difusión Cultural  
 traca maraca  
 comienzan a bailar las calacas  
 prenden sus velas y veladoras  
 llegó la hora del reventón  
 pues Walter el calacón  
 entona con su grupo un buen danzón  
 ahí vienen las calaveras de Difusión Cultural  
 moviendo sus caderas al son sin igual  
 las siguen las calacas de Fomento Editorial  
 brincan y saltan de emoción  
 pues ven llegar a la calaca mayor de radio y tele-  
 visión  
 después de este grandioso reventón  
 espera en la puerta de este panteón  
 llamado Liceo Carmelita  
 el carruaje de la muerte con el chofer que grita  
 tilín tilón, todos a su respectivo panteón

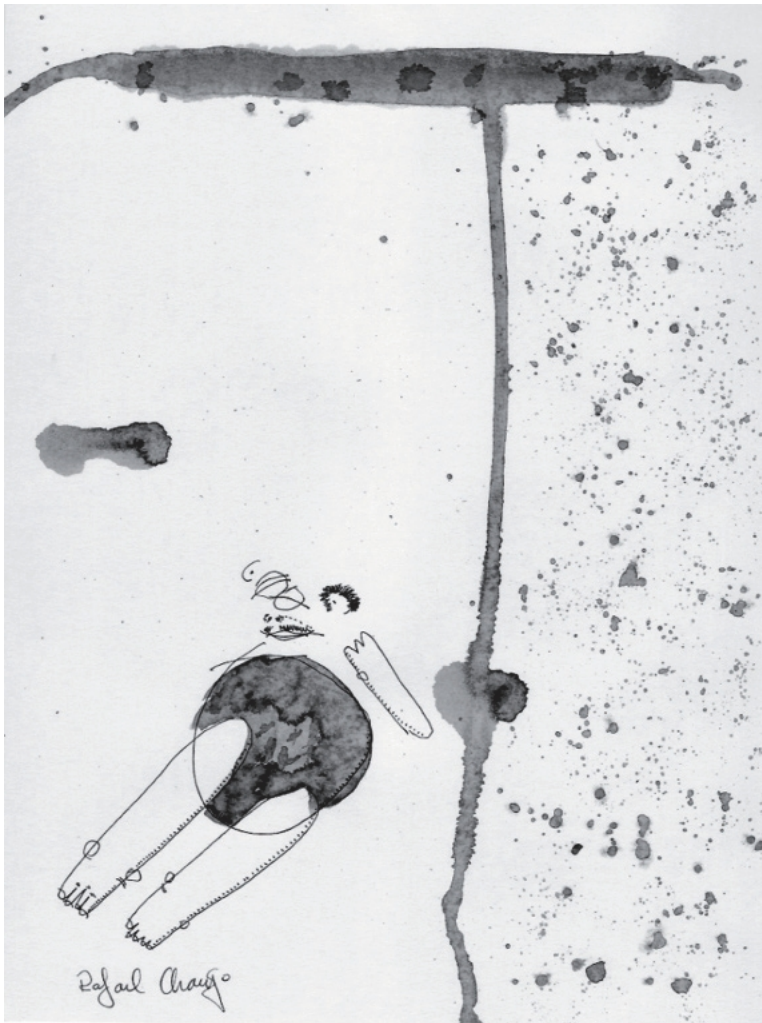


\*Labora en la Dirección de Difusión Cultural de la Universidad Autónoma del Carmen.

# MOTIVOS CHOCOS

Carlos Alfredo Torres Gómez\*

A: Manuel Laureano Arrózola Hernández  
(a) El Choco Tabasqueño



I

**E**cos del acahual  
danza sudorosa  
al son del carrizo  
canción vertiginosa  
del río que te abraza  
sugerente mueca  
del cayuco hembra plena  
flama que reclama constancia  
y finalmente el grito de la “pea”  
que anuncia mi venida.

II

Desde la laguna se rompe  
esta nocturna tableta  
aunque me la prescribas  
no me quitará el dolor de haberte  
visto partir.

III

Hacia el medio día  
busco en el morral  
un poco de ti  
saco mi jicara, el agua del “bux”  
y bato mi pozol  
cuando voy bebiendo  
tu sabor le da otro sentido  
al río que vive en mis entrañas.

IV

Cuando “jopeas” el ganado  
estoy inquieto  
no dejo de pensar en tu boca  
y solo quisiera que me marcaras a besos  
para no ser de nadie más.

\*Poeta, labora en la Dirección de Difusión Cultural de la Universidad Autónoma del Carmen.

# Los Reyes Magos

## 2011

### Llegan a la Unacar



*del 3 al 7 de enero*

**Los Reyes Magos en la Unacar**

Ven y tómate la foto con los Reyes Magos

Nacimiento Campus José Ortiz Ávila Campus Principal  
de 17:00 a 19:00 horas

*15 de enero*

**El poder de las 3 erres**

Campus Manuel Jesús García Pinto Sabancuy

10:00 horas

Obra de Teatro

*16 de enero*

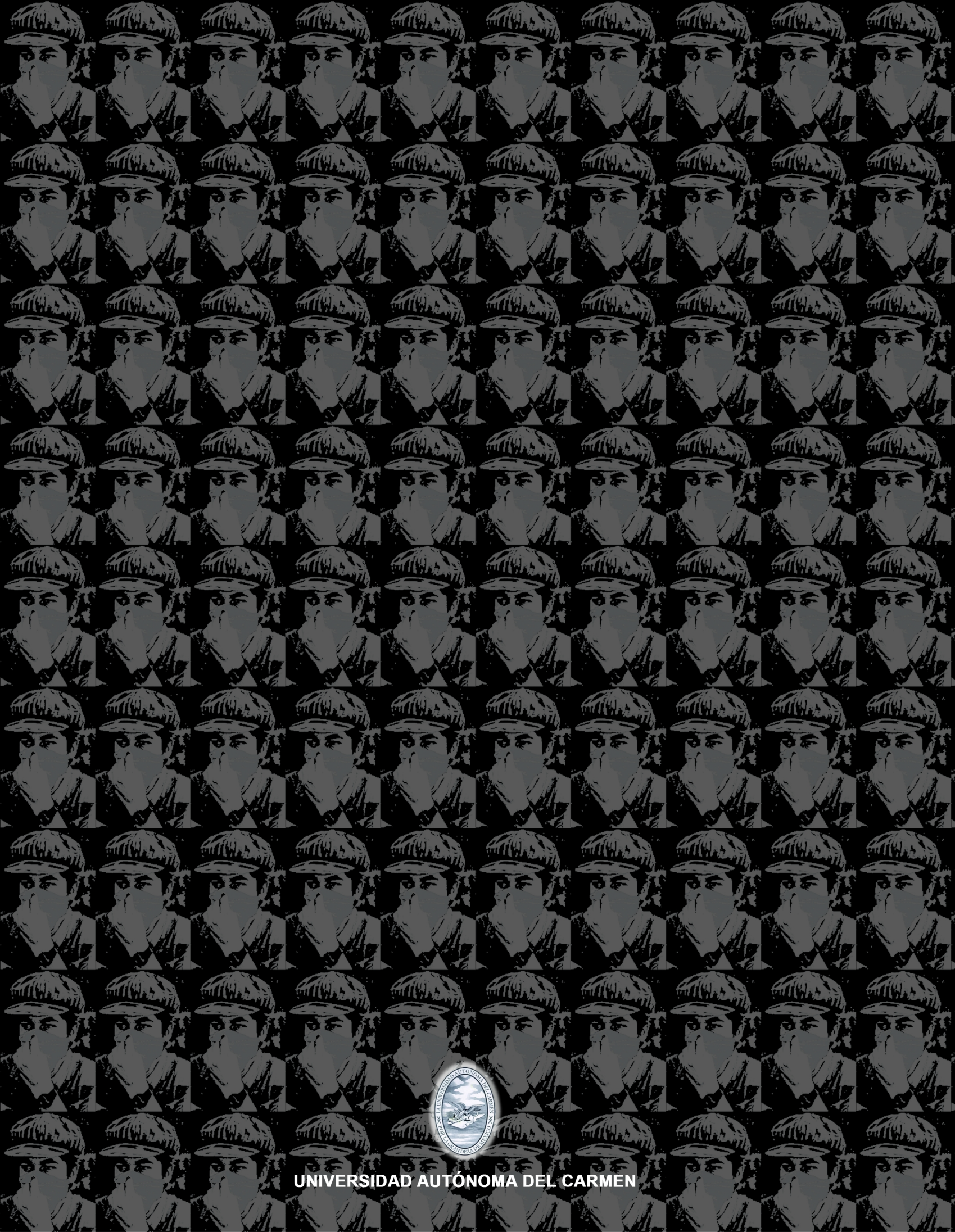
**El poder de las 3 erres**

Centro Cultural Universitario

10:30 horas

Obra de Teatro





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN