

SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2017  
AÑO 10 | N°23

u PERSPECTIVA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"

Revista digital sobre Educación y Ciencia ISSN 2309-7817

20

Aportes desde las  
prácticas de trabajo  
social en la formación  
profesional de los  
estudiantes

Nohely Estercila  
García González

Tendencias en Business  
Intelligence Del Big Data al  
Social Intelligence

Claudia Ivette Rodríguez

Nuevos enfoques de selección  
desde las redes sociales

Werner Alejandro Guevara Gil  
Álvaro Alvarado Carabantes

La educación actual  
Una visión antropológica

Beatriz Nájera PhD

Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio"  
Miembro de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador • Organización Interamericana de Universidades (OIU) • Red Interuniversitaria para la Formación Inicial y Continua de los Profesores en Educación Tecnológica (REUFICET) • FULBRIGHT ACADEMIA • Asociación de Universidades Privadas de El Salvador (AUPRIDES) • Asociación de Universidades Privadas de Centroamérica y Panamá (AUPRICA).





**U** PERSPECTIVA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"  
*Revista digital sobre Educación y Ciencia*



**u** **PER**SPECTIVA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR "DR. LUIS ALONSO APARICIO"  
Revista digital sobre Educación y Ciencia

# ÍNDICE

**07** **APORTES** desde las prácticas de trabajo social en la formación profesional de los estudiantes.  
Nohely Esterčila García González.

**15** **TENDENCIAS** en Business Intelligence Del Big Data al Social Intelligence.  
Claudia Ivette Rodríguez.  
Escuela Especializada en Ingeniería Itca-Fepade

**23** **NUEVOS ENFOQUES** de selección desde las redes social.  
Werner Alejandro Guevara Gil  
Álvaro Alvarado Carabantes

**29** **LA EDUCACIÓN ACTUAL** Una visión antropológica.  
Beatriz Nájera PhD



## DIRECTOR DE UPERSPECTIVA

Ing. Luis Mario Aparicio  
Rector Universidad Pedagógica de El Salvador.

## COORDINADOR GENERAL

Lic. Jorge Emilio Aragón

## COMITÉ EDITOR

Lic. Julián Marrero  
Lcda. Mercedes Yesenia Jaimes  
Lcda. Karina Grande  
Lcda. Nuria Margarita Granados

## DISEÑO:

GRÁFICA, Comunicación Visual

**SI DESEA PUBLICAR SUS  
ARTÍCULOS CONTÁCTENOS A:**  
uperspectiva@pedagogica.edu.sv  
www.pedagogica.edu.sv



# APORTES DESDE LAS PRÁCTICAS DE TRABAJO SOCIAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES

**Nohely Estercila García González**

## ► RESUMEN

El presente artículo constituye el resultado de un estudio el cual permitió evaluar los aportes que se generan desde las prácticas profesionales de la carrera de Trabajo social, de la Universidad Pedagógica de El Salvador. Para ello, se consideró las áreas de intervención individual, grupal, comunal e integrada; apegada a dichos campos.

Uno de los objetivos propuestos fue medir el grado de formación y aprendizaje que generan las prácticas profesionales, teniendo como principal evidencia la experiencia obtenida por los estudiantes. Para tal efecto, los resultados han permitido evaluar el nivel de formación recibida, la cual conlleva a una congruencia entre teoría y práctica.

Partiendo del análisis de los resultados del estudio, se logró obtener la valoración de una muestra significativa en relación al nivel de desarrollo de las habilidades, destrezas, competencias y aprendizajes alcanzados durante la práctica y la formación teórica recibida en la Universidad, así como el aporte significativo que generan las horas de trabajo en la realización de las prácticas a nivel institucional.

**Palabras Claves:** Formación Profesional, Aprendizaje, Estudiante, Práctica Profesional, Institución, Competencias, Áreas de Intervención.

## ► ABSTRACT

This article is the result of a study which allowed to evaluate the contributions that are generated from the professional practices of the Social Work career at Universidad Pedagógica de El Salvador. In order to do so, the areas of individual, group, communal and integrated intervention were considered and were attached to those fields.

One of the proposed objectives was to measure the degree of training and learning generated by professional practices, having as main evidence the experience obtained by the students. For such effect, the results have allowed to evaluate the level of training received, which leads to a congruence between theory and practice.

Starting from the analysis of the results of the study, it was possible to obtain the assessment of a significant sample in relation to the level of development of the skills, abilities, competences, and learnings achieved during the practice, and the theoretical training received at the University, as well as the significant contribution generated by working hours in the implementation of practices at the institutional level.

**Keywords:** Vocational Training, Learning, Student, Professional Practice, Institution, Competencies, Intervention Areas



## INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral en el que actualmente vivimos, es necesario contar con competencias específicas para lograr excelente rendimiento laboral, pues las instituciones exigen profesionales que sean eficientes en llevar a cabo los distintos procesos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la misma. La Universidad, comprometida con la visión de ser un modelo de experiencias educativas, pretende desde la formación de profesionales en Trabajo Social, insertarlos al campo laboral con un bagaje de conocimientos en torno a su quehacer, considerando la realidad social, familiar, cultural, política y económica, que se tiene en la actualidad.

En este sentido, se genera un compromiso en lograr la formación académica en concordancia con las demandas actuales y, en los estudiantes, generar la responsabilidad del aprendizaje y el desarrollo de sus competencias durante las prácticas profesionales.

Es por ello que, al evaluar el desarrollo de las prácticas profesionales, se cumple el art. 27, de la Ley general de educación; que literalmente dice; “La educación superior se regirá por una ley especial y tiene los objetivos siguientes; formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios morales; promover la investigación en todas las formas, prestar un servicio social a la comunidad; y cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento de lo cultural. (Mendoza R., 2011).

Las prácticas profesionales, llevan esa concordancia, y sirven para implementar una teoría que ha sido adquirida a través de la formación en aula y desde la misma experiencia extracurricular del estudiante, ya que se comprometen con forjar una formación de calidad.

El estudio realizado llevó a explorar dichas experiencias, por la misma práctica en su carrera. Partiendo de los resultados ha sido evidente considerar si dichas prácticas son relevantes o no, y sobre todo saber si influyen en el futuro desempeño profesional, cuando se incorporen al campo laboral.

Al contextualizar el desarrollo de las experiencias prácticas, estas se determinan como un espacio que ofrece conocimientos, teóricos y prácticos en la formación del estudiante. El objetivo que propuesto en el estudio, llevó a analizar la relevancia de los aprendizajes obtenidos en la práctica profesional, esto implica; demostrar cuán importantes son y cómo los estudiantes deben valorar el desarrollo de la misma, ya que son el primer acercamiento al contexto social y comunitario.

Al instante de incorporarse a las áreas de intervención como trabajadores sociales, pueden ser testigos de cómo la sociedad salvadoreña carga con un sinnúmero de problemáticas en los ámbitos sociales, familiares, económicos, culturales, y políticos; unos más complejos que otros.

El estudio ha permitido valorar que los procesos formativos, por medio de las prácticas profesionales son como el eslabón idóneo para llevar al estudiante a identificarse con esa realidad laboral al momento de graduarse.

De este modo, y a la luz de los resultados del estudio, otras intenciones fueron determinar los aportes que se generan desde las prácticas a la formación profesional así como identificar las competencias adquiridas y explorar el grado de aprendizaje con el cual fortalece la formación profesional de los futuros trabajadores sociales.

## Capacidades y competencias desde las prácticas profesionales en trabajo social

La nueva mujer que se configura en Claudia Lars a través de Nuestro pulsante mundo, tiene voz y voluntad propias “No me asustan las muertes de la noche: con alas invisibles/defiendo mi desvelo” (Lars, 1999, p. 320), Esa nueva mujer es igual al hombre en lo intelectual y en lo sentimental. Además, busca las alturas sin negar sus raíces, está atenta a su entorno y a los sucesos que marcan su época.

La escritora se autodenomina poeta y quiebra el silencio más allá de la exactitud métrica en el ritmo y la rima (“no bastan los secretos del arpa/ ni el viento de simétricos pájaros” (Lars, 1999, p. 329)). También, conquista su propio lenguaje que nace de “Un planeta recóndito:/ mi corazón humano.” (Lars, 1999, p. 330). Finalmente, se convierte en la Vigilante que anuncia el futuro “Lo descubro, lo pierdo/ y vuelvo a descubrirlo” (Lars, 1999, p. 330) y en la representación de la nueva mujer salvadoreña.

Según Rozas. M (2006), el perfil de ingreso y egreso del Trabajador Social se concreta en la práctica por medio de las siguientes competencias:

- ▶ Manejo y aplicación de metodologías, instrumentos de análisis y estrategias que permitan un desarrollo coherente en los niveles de intervención del trabajo social.
- ▶ Adquirir experiencia directa en el quehacer del trabajo social partiendo de las áreas donde desarrolle la práctica (niñez y adolescencia, juventud, adulto mayor, bienestar social, salud, familia, grupos de mujeres, jóvenes, con organizaciones sociales, entre otras.)
- ▶ Ser capaz de diseñar programas,

proyectos de intervención social, grupal, comunal planeando estrategias de gestión que vendrán a fortalecer el trabajo con la población a beneficiar.

- ▶ Al final del proceso de formación será capaz de planificar, programar y ejecutar el trabajo asignando determinando prioridades, y responsabilizarse de las tareas encomendadas.
- ▶ Analizar la realidad desde la propia práctica e identificar sus límites y debilidades profesionales, donde podrán asumir la responsabilidad en la adquisición de conocimientos y destrezas.
- ▶ Desarrollar la capacidad de analizar y sintetizar información mediante la redacción de informes técnicos de carácter familiar, grupal, comunitario y organizacional.
- ▶ Preparar y dirigir reuniones de coordinación, planificación, negociación de manera productiva considerando el contexto y la población involucrada.

Cada una de las competencias expuestas, son determinantes en el proceso de formación, las cuales se potencian mediante el desarrollo de las prácticas profesionales.

## La formación profesional

Retomando la postura de (Rozas. M, 2006), con el proyecto de formación profesional, la producción de conocimientos, la acción social o extensión, como se denomina en otras universidades, está siendo expuesto en cuatro valores:

### a. Compromiso social

Este es considerado como uno de los principios de mayor interés para el quehacer del trabajador social, dado su nivel de vulneración de derechos humanos, como profesionales deberán estar comprometidos ante la realidad, necesidades, intereses, desafíos y derechos de los sectores priorizados, considerando la equidad y la justicia social como eje central.



### **b. Ampliación de la democracia**

Con ello, se busca lograr que los profesionales en formación y la comunidad universitaria sean considerados como sujetos de derechos y asuman la responsabilidad y el compromiso al convertirse en promotores y defensores de los derechos del sector a intervenir.

### **c. Aceptación de la diversidad humana**

Es considerada como la no discriminación de personas en condición social, de género, edad, etnia, preferencia sexual, opción política y religiosa. Implica valorar y aceptar lo diferente, lo heterogéneo, lo múltiple, concibiéndolo como posibilidad, no como obstáculo.

### **d. Autonomía universitaria**

Es concebida como la libertad de expresarse y actuar de manera independiente y crítica, buscando los procesos que vengan a favorecer la formación profesional del estudiante.

### **e. Excelencia académica**

Es sustentada en los fundamentos ontológicos, epistemológicos, teóricos y metodológicos, considerados como el posicionamiento ético y político, coherente con lo que se busca desde las prácticas tratando de lograr la calidad, eficiencia, eficacia y mejora continua en la formación profesional de los trabajadores sociales.

Es sumamente un reto, cumplir con las exigencias que demanda el ejercicio del trabajador social. La formación debe ir a la par de las exigencias laborales; comprometidos con los sectores desfavorecidos y promover los derechos humanos, los cuales muchas veces están siendo vulnerados.

## **Proceso de asesoría desde la práctica profesional**

La asesoría es definida como el espacio pedagógico y orientador en el quehacer del estudiante en práctica profesional, por

medio del cual se trabaja en orientarlo en su enseñanza aprendizaje. De esta manera se cumple con la demanda laboral, considerando en alguna medida el proceso de individualización de aquellos estudiantes que se ven afectados en la asimilación de conocimientos, por ello se aborda en el aula, las siguientes acciones.

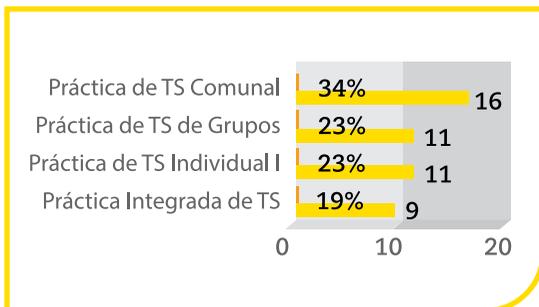
- ▶ Asesorar al estudiante con metodologías y estrategias de intervención a nivel individual, grupal y comunitario, las cuales deben ir apegadas a las exigencias de los campos de intervención del trabajo social.
- ▶ Guiar sobre el análisis e intervención de problemas a los que enfrentan los estudiantes mediante las prácticas.
- ▶ Orientar sobre la identificación e interpretación de problemas y necesidades en la población intervenida.
- ▶ Poner el mayor énfasis en los elementos de aprendizaje donde se esté presentando dificultades en cada estudiante
- ▶ Socializar obstáculos que estén afectando el aprendizaje a nivel de las prácticas profesionales en el aula.
- ▶ Generar procesos de seguimiento, coordinación y asesoría en los centros de práctica acordes a las experiencias de los estudiantes
- ▶ Lograr una relación empática entre docente/estudiante.

## **Método.**

La investigación se realizó con estudiantes de las prácticas de Trabajo social individual, grupal, comunal e integrada; con una población de 130 estudiantes, de los cuales participó una muestra del 40%, de la población total. De ella se contó con un 87% de la población fue del sexo femenino y un 13% del sexo masculino, identificando que el porcentaje mayor es del sexo femenino como uno de las características de Trabajo social.



Para la selección de la muestra, se usó el muestreo por conglomerado, dado que fueron tomados para el estudio. De ellos se consideró un 50% de su totalidad, teniendo de la siguiente manera:



Se consideraron las variables formación profesional y aprendizaje, las cuales son de importancia para determinar en qué medida las prácticas profesionales son una enseñanza aprendizaje. Se hizo una encuesta en línea, en la que los estudiantes por medio del aula virtual en el que se colocó un link, que les permitió la participación para que pudieran brindar sus aportes sobre esto, por medio de preguntas abiertas y cerradas.

Se logró la participación de un 40% de la población total; generando el vaciado de la información para su respectivo análisis e interpretación de los resultados.

## Resultados.

Se puede evidenciar que existe una contribución desde las prácticas profesionales a la formación del futuro trabajador social. El nivel de aprendizaje que se genera desde las aulas en la Universidad Pedagógica, confirma que las prácticas proporcionan las herramientas, habilidades, destrezas y otras competencias que solo al momento del ejercicio profesional se pueden decir, si están apegadas a las demandas laborales y el ejercicio profesional.

Los estudiantes tienen la oportunidad de insertarse en cualquier área de intervención del Trabajo social, considerando que son muy amplios y esto permite que, desde las prácticas profesionales, pueda determinar en cuál de las diferentes áreas de intervención se identifica y puede fortalecer su ejercicio para ir generando competencias y su desempeño profesional.

Al momento de analizar los resultados se evidenció que los estudiantes exponen el nivel de conocimientos que les ha permitido adquirir desde las prácticas y esto permite dar una valoración al trabajo que se está haciendo desde las aulas. Las teorías con las cuales se están formando los estudiantes están dando respuesta a una demanda social, familiar, política, cultural, económica de nuestra sociedad y esto conlleva a determinar que se están formando futuros Trabajadores sociales preparados al campo laboral.

Al momento de evaluar el nivel de satisfacción del aprendizaje adquirido a través de la teoría y la práctica, del 100%, de la población encuestada, un 51%, determina que se encuentran satisfechos del aprendizaje que están adquiriendo mediante un desarrollo profesional, a la vez manifiestan que ha sido muy valioso los aportes que se generan desde las diversas instituciones que están siendo consideradas como centros de práctica; sin embargo, existe la necesidad de gestionar más convenios con otros centros que aporten nuevas experiencias tomando a bien que desde el ejercicio del trabajo social el campo de intervención es muy amplio. Todo esto permite medir el cumplimiento de los objetivos concretando al perfil de ingreso y egreso de los futuros Trabajadores sociales en el campo laboral.

## Discusión.

Partiendo del análisis de los resultados, los estudiantes logran adquirir las herramientas



y competencias necesarias en las prácticas, con las cuales se estarán enfrentando a esta realidad, considerando el nivel de exigencias que la misma sociedad impone.

Las prácticas profesionales a nivel institucional, son estimadas como una de las primicias que el futuro trabajador social podrá tener previo al campo laboral. Esto permite adquirir experiencias y partiendo de su desempeño, en algunos casos son contratados o considerados futuros perfiles en el campo laboral al graduarse.

La puesta en práctica de las teorías recibidas, en los campos de intervención del trabajo social, en atención individual, grupal, comunitaria e integrada; son apropiadas por los estudiantes, pues se apegan a las exigencias institucionales, pero se debe trabajar aún más para que se cumplan los objetivos que se proponen. Es por ello que se determinan ciertas competencias a desarrollar en los estudiantes.

- ▶ Diseño e implementación de programas de intervención individual, grupal, comunitaria y el desarrollo de pasantías profesionales.
- ▶ Apoyo en las funciones competentes del área de trabajo social.
- ▶ Desarrollar procesos de organización y participación social
- ▶ Contribuir en la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades sociales identificadas de manera conjunta
- ▶ Desarrollar un trabajo multidisciplinario

## Conclusiones

El resultado ha sido favorable, dado a que le ha permitido al estudiante un acercamiento a las exigencias laborales por medio de las prácticas profesionales, lo que implica un reto al enfrentarse a una realidad que en un primer momento la ha visualizado de manera

teórica, y debe ir a pegado al cumplimiento de normas, políticas y exigencias de las instituciones de las cuales le sirve para perfilarse como futuro trabajador social.

Por consiguiente, el estudio ha determinado que la práctica profesional es el elemento complementario para formar profesionales de calidad, partiendo de los campos de intervención donde estos estuvieron inmersos y generaron ese aprendizaje, por lo que es un reto como Universidad ofrecer centros de práctica que cumplan con dichos objetivos y garantizar un buen aprendizaje.

A la luz de los resultados, se presentan las siguientes recomendaciones:

- ▶ Es necesario trabajar un plan estratégico desde la coordinación de carrera de Trabajo social de la Universidad, para que enriquezca la experiencia logrando que los estudiantes valoren más el desarrollo de las prácticas profesionales.
- ▶ Comprometerse con el fortalecimiento de los niveles de coordinación interinstitucional y un mayor acompañamiento y apoyo a los estudiantes durante las prácticas debe ser un principio para la calidad permanente.
- ▶ Generar compromiso interinstitucional para que los estudiantes estén conscientes de que están aportando a la sociedad por medio de las prácticas profesionales.
- ▶ Gestionar la práctica con instituciones que propicien la experiencia y enriquezca los conocimientos de los estudiantes, mediante el desarrollo de las prácticas profesionales
- ▶ Desde la universidad propiciar mayor visibilización de la carrera de Trabajo social, como uno de los pilares fundamentales para la sociedad generando mayor compromiso interinstitucional para que puedan lograr mayores oportunidades a los estudiantes en práctica profesional.

- ▶ Las prácticas profesionales de Trabajo social, desde el plan de estudio son consideradas con mayor número de unidades valorativas, ya que permiten que el estudiante pueda desarrollar de manera articulada los objetivos que se persiguen en la carrera de trabajo social; por lo consiguiente es necesario
- ▶ Contar con un plan de asesoría directa e implementación de cursos o talleres que venga a fortalecer aquellas debilidades que se sienten al momento del ejercicio profesional.

## Bibliografía.

- ▶ Mendoza, O (2011), *Leyes en materia de educación*. Ed. Jurídica Salvadoreña, El Salvador.
- ▶ Robles. C. (2004) *La Supervisión en Trabajo social*. “Una cuestión profesional y académica”, Ed. Espacio, Argentina.
- ▶ Rozas. M (2006), *La formación y la intervención profesional*. Ed. Espacios, Argentina.

### ▶ Páginas Web.

11. Cosano. F. Un modelo de prácticas para el trabajo social en el contexto del espacio de educación superior. Dialnet. Pag. 8. #15.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2002392.pdf>

2. Gajardo. M. Prácticas profesionales y su valor en el futuro desempeño laboral. Dialnet. Pag. 7.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137649/Pr%C3%A1cticas%20profesionales%20y%20su%20valor%20en%20el%20futuro%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1>



# Tendencias en **Business Intelligence** Del Big Data al Social Intelligence.

**Claudia Ivette Rodríguez.**  
Escuela Especializada en Ingeniería  
Itca-Fepade

## ► RESUMEN

El presente artículo da conocer como las empresas están dándose cuenta de la necesidad de cambio en el manejo de los datos, habla de los diferentes niveles de las empresas frente a la inteligencia de negocios y como adoptarla. También se aborda la temática de las tendencias en la inteligencia de negocios, autoservicio, análisis visual, la independencia de los móviles, el impacto de la nube, el hecho que el análisis de datos puede ser hecho por no analistas y el internet de las cosas.

## ► ABSTRACT

This article reveals how companies are realizing the need for change in data management, talks about the different levels of companies versus business intelligence and how to adopt it. It also addresses the issue of trends in business intelligence, autoservice, visual analysis, the independence of mobile, the impact of the cloud, the fact that data analysis can be done by non-analysts and the internet of things.

## INTRODUCCIÓN

La TENDENCIA es una inclinación o propensión hacia determinados fines. El término también permite nombrar a la fuerza por la cual un cuerpo se inclina hacia alguna cosa y a la idea que se orienta en determinada dirección.

Las tendencias organizan el comportamiento de la moda y del consumo [1].

*Diferencia entre tendencia y moda en los negocios.*

Frecuentemente podemos apreciar como nacen nuevas empresas producto de alguna necesidad o trivialidad pasajera, dicha empresa progresan grandes pasos y al llegar al clímax de sus ganancias comienza la cuesta abajo, muchas desaparecen en los primeros 3 años de existencia, de acuerdo con la CEPAL [2] “en los países subdesarrollados entre un 50 y un 75% dejan de existir durante los primeros tres años”. [3]

La moda nos lleva a un momento con gran intensidad de corta duración, en cambio una tendencia tiene objetivos más firmes, persigue una idea con el fin de concretizarla por lo que durara más y marcará el camino de otros, así es como empresas como Google y Amazon están colocadas en posiciones de ventaja por sobre sus competidores, con sus ideas de innovación le sacan partido a la tendencia que tienen los datos a convertirse en conocimiento y este en información [4].



Figura 1. Las 7 fases del ciclo de madures de la información según Conesa y Curto.

## I. EMPRESAS LISTAS PARA BI.

Las empresas deben de pasar por un proceso en muchos casos “doloroso” al tener que dejar sus formas tradicionales de toma de decisiones, almacenaje y manipulación de información con el fin de implementar BI, Según Conesa y Curto, el ciclo de madurez (\*Business Intelligence Maturity Model) [5] comprende 7 fases donde se clasifican las empresas según su nivel de avance en materia de manejo de datos.

El nivel de madures de la información será básico para dar el paso exitoso y llevar el negocio a esta forma de trabajo; es de notar que esto no es un trabajo solo IT, es de muchos más, los usuarios y los directivos deben estar compenetrados y comprometidos con el proyecto, de tal manera que la implantación de BI deberá ser un eje transversal que atraviese toda la empresa y su organización.

Basar las decisiones y estrategias en conocimiento proveniente de la información recolectada y tratada por medio de un ETL con el fin de proveer una ventaja competitiva, dar un producto particular a cada cliente que responda a sus necesidades, el anteponerse a una situación de inversión y lanzar una nueva línea de productos , etc. Todas las anteriores son beneficios para la empresa.

En marzo del 2007, la empresa SAS realizó un estudio para evaluar las tendencias actuales en el uso de información de negocios en particular sobre la inteligencia de negocios y los centros de competencia y el efecto que se ejerce en el desempeño de las compañías. De acuerdo con este estudio, la administración eficaz y el uso de la información pueden ser un componente clave para el éxito de una organización. Las conclusiones indican que la implementación de prácticas para aprovechar al máximo la información empresarial está íntimamente relacionada con un mejor desempeño de la compañía, pero también está claro que muchas organizaciones todavía tienen problemas con el manejo de su información [6].

## II. TENDENCIAS EN BI

Las tendencias en BI nos lleva a una serie de elementos a considerar, todos están en vigor en mas o menor grado.

Las empresas están dando un giro hacia ellas, la creciente necesidad de competir en dar un novedoso servicio que supere a la competencia

donde anteponerse a las necesidades de clientes se ha vuelto una prioridad y para eso hacen uso de los datos que al ser procesados se convierten en información y si esta aporta una diferencia o ventaja sobre el mercado se convertirá en conocimiento.

Esto se conoce como el ciclo del conocimiento.



Figura 2. Ciclo del conocimiento.

**a. La administración y el análisis de autoservicio forjan una gran amistad.**

La optimización del área de TIC con servicios gestionados y proyectos de infraestructuras TIC, aplicaciones y soluciones de calidad de servicio.

La organización debe maximizar su rentabilidad y eficiencia en los procesos productivos lo que también requiere actualizaciones específicas en ámbitos transversales, donde BI deber ser conocido y adoptado por toda la organización:

- ▶ Arquitectura y Governance.
- ▶ Desarrollo.
- ▶ Operación y Mantenimiento.

Con esto se lograrían avances en puntos importantes:

- ▶ Reducir la dedicación del departamento de TI.
- ▶ Dar a los usuarios de negocio flexibilidad.
- ▶ Centralizar la información de negocio.
- ▶ Reducir los costes de formación.

Figura 4. Representación de graficas de datos. ▶

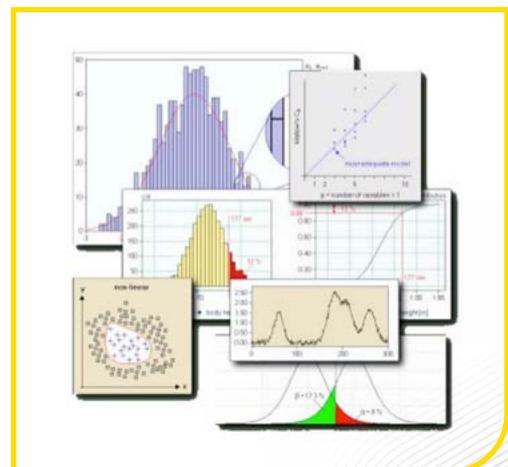


Figura 3. Simplificar la Administración. Autoservicio.

**b. El análisis visual se vuelve un idioma común.**

Dicen que “una imagen vale más que mil palabras”, esto se aplica perfectamente a las representaciones por medio de gráficos de los datos.

Las empresas tienen una gran cantidad de datos que no son relevantes, claro esto podría ser una grave equivocación “el valor escondido de los datos” es tan o más importante para los negocios, esto puede ser la ventaja competitiva que una empresa necesita para figurar por sobre las demás o podría ser una fuente para una nueva estrategia de negocio.





### c. Los datos se democratiza.

A lo largo de los últimos años, cada vez más organizaciones han visto la necesidad y la utilidad de usar soluciones Business Intelligence para la toma de decisiones.

Tradicionalmente, estas herramientas eran utilizadas de forma exclusiva por grandes organizaciones y multinacionales de los sectores de gran consumo, banca y telecomunicaciones.

Conforme han ido avanzando los años se ha ido abriendo el uso a empresas de todos los sectores productivos y comerciales, así como a las Administraciones Públicas, que han visto en su uso, una gran manera de optimizar y mejorar el servicio a sus ciudadanos.

De forma paralela, dentro de las propias organizaciones que ya usaban Business Intelligence se ha ido extendiendo su uso a un mayor número de personas.

De ser tecnologías y soluciones reservadas a analistas y personal de dirección se ha ido extendiendo su uso a todas aquellas personas que manejan información y toman decisiones en las compañías que, en la práctica, son un porcentaje muy alto de las mismas.

Para la empresa Siemens hacer que la información de su producción llegara a todas las áreas de la empresa.

La generación de reportes visuales de los análisis de productos en NX te ayuda a hacer evaluaciones certeras, interpretar datos de manera rápida y precisa, y sintetizar los datos para una mejor toma de decisiones.

La generación de reportes visuales de HD3D permite apreciar los datos de PLM con navegación interactiva y desglosar los detalles según sea necesario. Al visualizar un modelo de producto 3D, puedes responder en forma

fácil a preguntas acerca del estado del proyecto, cambios de diseño, responsabilidades del equipo, inconvenientes, problemas, costos, proveedores y otros atributos [7].

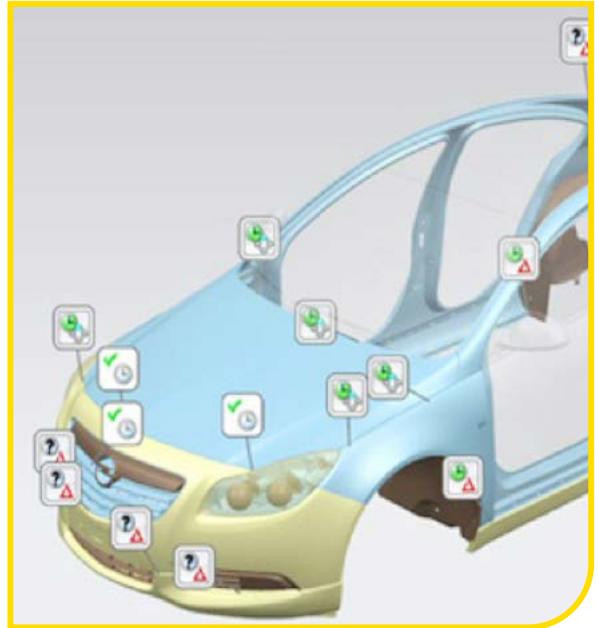


Figura 5. Reportes visuales de HD3D de Siemens PLM software.

### d. La integración de datos se pone interesante.

Hoy en día, muchas empresas desean hacer análisis ágiles. Quieren proporcionar los datos adecuados a las personas apropiadas con rapidez. Es un gran reto porque los datos se encuentran en diversos lugares.

Trabajar con distintas fuentes de datos puede ser engorroso, imposible o ambas cosas.

En 2016, se sumarán muchísimos participantes al espacio de integración de datos. Con el incremento de herramientas sofisticadas y la incorporación de nuevas fuentes de datos, las empresas ya no pretenderán recopilar todos sus bytes en un mismo lugar. Los usuarios se conectarán a cada conjunto de datos, sin importar su ubicación, y los combinarán

o unirán con herramientas y métodos más ágiles [8].

**e. El análisis avanzado ya no es solo para analistas.**

Dentro de las organizaciones, quienes no se dedican al análisis se están volviendo más sofisticados. Llegaron a un punto en el que esperan más que un simple gráfico basado en sus datos. Desean una experiencia de análisis más amplia y significativa.

Las organizaciones implementarán plataformas que permitan a los usuarios realizar cálculos estadísticos, hacer una serie de preguntas y mantener el ritmo de sus análisis.

**f. El despliegue del análisis y los datos en la nube.**

En 2015, las personas comenzaron a aceptar la nube. Se dieron cuenta de que poner cosas en ella es sencillo y ofrece mucha escalabilidad. También descubrieron que el análisis en la nube aporta agilidad. En 2016, aún más personas migrarán a la nube gracias, en parte, a las herramientas que les permiten consumir datos web. Los usuarios pioneros ya obtienen conocimientos a partir de sus datos. El resto se está dando cuenta de que debería seguir ese camino. Cada vez más empresas usarán el almacenaje en la nube para analizar una mayor cantidad de datos con más rapidez. Aumentará más la confianza en este medio [9].

**g. El análisis móvil se independiza.**

El análisis móvil creció y se independizó.

Ya no es una simple interfaz para productos de inteligencia de negocios heredados. En 2015, aparecieron productos que ofrecen una experiencia fluida y priorizan la tecnología móvil.

Trabajar con datos fuera de la oficina pasó de ser una tarea pesada a ser una parte dinámica del proceso de análisis [10].

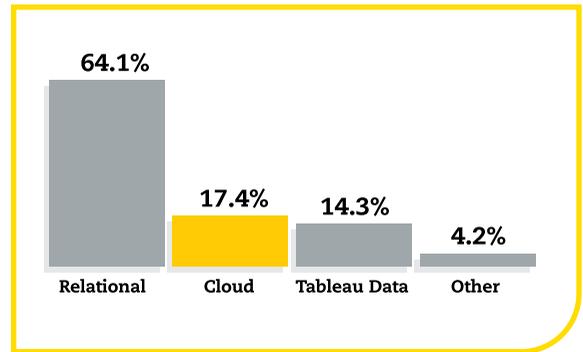


Figura 6. Nube como un porcentaje de todas las fuentes de datos, con exclusión de archivos planos

**h. La gente comienza a profundizar en los datos del internet de las cosas.**

Existen las condiciones necesarias para que el Internet de las cosas (IoT) amplíe aún más su relevancia en 2016. Al parecer, cualquier objeto cotidiano estará dotado de un “sensor” que enviará información. Considere todos los datos que generan los dispositivos móviles en un día. Eso es solo la punta del iceberg. A medida que se incrementa el volumen de datos en la IoT, también aumentan las posibilidades de obtener información. Las empresas buscarán herramientas que permitan a los usuarios explorar los datos y, después, compartir sus descubrimientos de manera segura, administrada e interactiva [11].



Figura 7. Un Móvil, complemento de las tareas diarias.



**i. Aparecen nuevas tecnologías para acortar las brechas.**

Hay numerosas tecnologías nuevas en el entorno de la inteligencia de negocios. A medida que estas se introduzcan en el mercado, aparecerán brechas que deberán acortarse con el tiempo. Y habrá nuevas empresas que se encargarán de eso.



Figura 8. El internet de las cosas (IoT).



Figura 9. Un mundo conectado, un mundo informado.

Los aceleradores de Hadoop, la integración de datos NoSQL, la integración de datos de la IoT y las redes sociales mejoradas brindan oportunidades para la fundación de nuevas

empresas. En 2016, surgirán nuevos actores que se encargarán de acortar las brechas y se consolidarán en el mercado. Además, las organizaciones continuarán dejando atrás las soluciones únicas para adoptar una gama abierta y flexible que incluya estas nuevas tecnologías [12].

**j. Social Intelligence: Social Media, Marketing y Business Intelligence.**

Gracias a la recopilación de los datos que están dispersados por diferentes fuentes de datos comentadas anteriormente, una empresa puede obtener unos beneficios a corto y medio plazo:

**Optimización del marketing.** Las herramientas de hoy en día apenas muestran “el qué” pero no el “por qué”. Conseguiremos saber a qué sector enfocar una campaña de marketing y saber por qué tenemos que focalizar esta estrategia en ese sector.

Por ejemplo, Lanzando una foto de un nuevo producto de la compañía, a través de los “me gustas” se puede obtener la información de esta gente y se podrá lanzar campañas futuras orientadas a un tipo determinado de persona.

**Capturar ideas y clientes insatisfechos.** Identificaremos lo que el cliente piensa o desea de nuestros productos. Conseguiremos ver las lagunas en nuestros productos y servicios de la organización a través de los usuarios.

**Consciencia de la situación.** Conseguiremos identificar y controlar las principales tendencias, comprender cuándo surgen críticas para proteger la experiencia del cliente o marca.

Mediante los comentarios en Facebook o Twitter se pueden obtener las ideas y problemas que han tenido los clientes y así poder mejorar el producto actuando de forma inmediata. Además, se podrá identificar mediante estas futuras tendencias a las



cuales se puede adaptar los productos y así acortar el periodo de adaptación a las mismas.

Análisis de los sentimientos producidos. “¿Qué opinan de nosotros?” o “¿qué opinan de nuestro nuevo producto?” son solo dos ejemplos que difícilmente se pueden responder sin analizar toda la información en las redes sociales. Usando Twitter como ejemplo, si sale una campaña en un país se tendrá miles y miles de opiniones en forma.

“tweet” que habrá que procesar de alguna forma. Gracias a los algoritmos de Minería de Textos se puede extraer el sentimiento de estos “tweets” para poder saber qué están opinando y poder filtrar por criterios personales y así poder extraer el todo el conocimiento.

Termino citando una frase que viene perfecta al caso:

**«In God we trust. All the rest bring data»**

Barry Beracha, ex CEO Sara Lee

### III. REFERENCIAS

#### Libros:

- ▶ [5] L. Connesa y J. Curto (2012) Introducción al Business Intelligence.

#### Reportes Técnicos:

- ▶ [1] M.A.Jaraqua (2014) Universidad Lasalle de Mexico <http://www.lasalle.mx/blog/social-media-de-moda-a-tendencia-en-los-negocios/>
- ▶ [2] Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL [http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB\\_CEPALSTAT/Portada.asp](http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/Portada.asp)
- ▶ [3] L. Soriano Claudio. (Noviembre,2005). Por qué fracasan las Pymes. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/por-que-fracasan-las-pymes/>

- ▶ [4] I. García (Septiembre,2012) 15Tendencias para los próximos 15 años <http://www.emprendedores.es/ideas-de-negocio/15-anos-15-tendencias/15-tendencias-para-los-proximos-15-anos>

- ▶ [6] L. Calzada y J. Abreu (Septiembre 2009) El impacto de las herramientas de inteligencia de negocios en la toma de decisiones de los ejecutivos. Daena: International Journal of Good Conscience. 4(2) : 16-52. 2009.ISSN 1870-557X.

- ▶ [7] Siemens Industry Software (2011) [http://www.plm.automation.siemens.com/es\\_mx/products/nx/for-design/visual-analytics/reporting.shtml#lightview-close](http://www.plm.automation.siemens.com/es_mx/products/nx/for-design/visual-analytics/reporting.shtml#lightview-close)

- ▶ [8] D. Linthicum (2015)5 cosas que impulsarán la integración de los datos en los próximos 10 años, <http://blogs.informatica.com/2015/07/22/5-things-that-will-drive-data-integration-over-the-next-10-years/#fbid=ZtqNC6R1s6L>

- ▶ [9] E. Campos (2015) Seguimiento del veloz incremento de datos en la nube. <http://www.datanami.com/2015/05/01/tracking-the-rapid-rise-in-cloud-data/>.

- ▶ [10] A. Bridgwater (2015) Tableau lleva la visualización de datos al iPad. <http://www.forbes.com/sites/adrianbridgwater/2015/10/22/tableau-puts-data-visualization-on-the-ipad/>

- ▶ [11] J. Eiloart (2015) El Internet de las cosas y su análisis <http://www.iot-now.com/2015/08/17/35904-the-internet-of-thingalytics/>

- ▶ [12] S. Mulligan (2015) El punto de inflexión de la inteligencia de negocios: el nuevo y veloz mandato de la exploración de datos. <http://www.datanami.com/2015/09/30/bis-inflexion-point-the-new-fast-data-exploration-mandate/>

# Nuevos enfoques de selección desde las redes sociales.

Werner Alejandro Guevara Gil  
Álvaro Alvarado Carabantes

## ► RESUMEN

El siguiente artículo tiene como finalidad identificar nuevos enfoques de selección de personal desde las redes sociales, dicha interrelación se genera debido a los efectos de la globalización que exigen cambios dentro de las empresas y el departamento de Recursos Humanos al igual que en todo el ámbito organizacional, para enfrentar a la competencia, La invasión digital de redes sociales ha permitido optimizar los procesos que aseguran la selección, la capacitación, atracción y retención del talento humano dentro de las organizaciones.

Los procesos de selección vinculados a las redes sociales para efectuar procesos de reclutamiento y un “engagement” con los aspirantes a las vacantes, es un tema novedoso y desconocido para las pequeñas empresas, pues la mayoría lleva a cabo estos procesos de manera manual. En la medida este nuevo proceso se generalice las pequeñas empresas automatizarán y asegurarán la elección del personal idóneo para sus vacantes alcanzando así los objetivos estratégicos que la empresa se ha propuesto.

**Palabras claves:** Talento humano, Redes sociales, Enfoques, procesos de selección.

## ► ABSTRACT

The aim of this article is to identify the focus of social networks in the employee selection process; the relationship between those terms happens due to the globalization effects, demanding changes inside of the companies and the Human Resources department, like in any organizational structure. To face the competition, the social media innovation has allowed the optimization of the processes that ensure the selection, training, attracting and retaining talent within the organizations.

The employee selection process related to the social networks to make recruitment processes and the job applicants engagement is an innovative and unfamiliar topic for the small enterprises because the majority achieve those processes manually. By the time those processes come known, the small enterprises will make sure the selection of the most ideal employees for the vacancies, reaching the strategic objectives proposed.

**Key words:** Human Talent, Social Networks, Focus, Employee selection process.



## INTRODUCCIÓN

Las empresas se enfrentan día tras día a un Mercado altamente competitivo dispuesto a adquirir al mejor talento humano para su empresa, por tal motivo los profesionales de recursos humanos, se han interrelacionado con las redes sociales, creando así expectativas en el ambiente organizacional de la empresa, sus procesos de desarrollo interno, su incidencia en los programas de responsabilidad social, permitiéndole a los próximos colaboradores conocer, “grosso modo”, el funcionamiento de la empresa en sus diversas dimensiones, este mecanismo de publicidad permite a Recursos humanos captar la atención del talento humano que se identifica con la organización.

El aumento de las nuevas plataformas en Internet que inciden directamente en el sector de los Recursos Humanos ha permitido que den paso a los nuevos enfoques de selección dentro de la empresa, permitiéndoles así agilizar sus procesos de selección ya que reciben más insumos ante la oferta que se ha lanzado, permitiéndole al reclutador hacer más eficientes los procesos de entrevista con sus aspirantes. Es interesante ver como se impulsa en la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías para agilizar los procesos que se generan dentro de una organización. Anteriormente se tenía que realizar una publicación en el periódico, hoy día se puede hacer esto virtualmente, utilizando portales o las redes sociales, que han permitido llegar a diferentes personas y sitios a nivel nacional e internacional, facilitando la difusión de la información que se quiere dar a conocer, ya que son muchas las personas que hacen parte de estos portales.

En la medida en la que éstas herramientas sea capaz de atraer candidatos calificados aumentará la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos

establecidos y esperados, la responsabilidad que hay dentro de las organizaciones, y en el departamentos de recursos humanos frente a la selección de personal, se evidencia que en la actualidad, se utilizan varias fuentes tecnológicas para buscar el mejor candidato que cumpla con un perfil y con las competencias técnicas comporta mentales, con el fin de contratar personas que logren los objetivos corporativos.

En este artículo se describirán los nuevos enfoques de selección de personal, que se están llevando a cabo en empresas “millennial”, recayendo la responsabilidad en el área de recursos humanos para la divulgación de vacantes en redes sociales, la atracción buenos candidatos, la selección de candidatos viables y la mejora continua del talento humano de la empresa. La adaptación de la organización a los nuevos retos de un mundo interconectado, para cambiar los viejos modelos de dirección y sustituirlos paulatinamente por nuevas capacidades de liderazgo en la fusión del conocimiento de la demanda, el talento y la tecnología.

Este artículo se sustentará en un enfoque descriptivo, de las principales redes sociales y su funcionamiento dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. Es importante mencionar que la gestión de Recursos Humanos en una empresa está integrada por los siguientes procesos básicos que detallaremos a continuación. Dolan, L. (2003) menciona el análisis de puestos como un procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de persona a ocupar los puestos, el reclutador debe de hacer una descripción de puesto, la cual consiste en definir las funciones y responsabilidades de cada uno de éstos; “el diseño de puesto, se interesa en una estructura a fin de mejorar la eficiencia de la organización y la satisfacción de los empleados”. (Sherman R, 1999)

“Es importante reconocer que la gestión de recursos humanos comienza justamente con la tarea de reclutar y seleccionar al personal por lo cual debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal contratado” (Bretones y Rodríguez, 2008). “Es necesario destacar que el proceso de selección dista del proceso de reclutamiento el reclutamiento consiste en el conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potenciales cualificados y capaces de ocupar cargos en la organización” (Bretones y Rodríguez, 2008), esta necesidad de adquirir nuevos talentos humanos tiene diferentes causas y razones, por ejemplo la expansión la empresa, la creación de nuevos puestos y las promociones internas.

Según (Chiavenato I, 2011) para efectuar un buen proceso de reclutamiento según se realiza siguiendo determinados pasos, a saber: Identificar el puesto vacante, este se identificara mediante la requisición de personal que la empresa haga, determinar las fuentes de reclutamiento, estas pueden ser Internas las cuales se dan por sucesión de puesto o rotaciones horizontales o de tipo externa que es la búsqueda de talento humano externo para la empresa se debe de escoger los medios para la divulgación de la plaza. Fuentes y medio de reclutamiento son las vías de comunicación por los cuales la empresa puede abastecerse de candidatos para cubrir un puesto de trabajo específico, esta búsqueda de reclutamiento se efectúa a través de las redes sociales, en la actualidad con un enfoque de selección diferente al de los años noventa, ya que este se realizaba por prensa escrita, universidades, consultoras, medios directos y organismos públicos sin embargo eso ha cambiado, pues estamos en la era de la tecnología y recursos humanos avanza en conjunto convirtiéndose así en el nuevo enfoque “E-recruitment”; el cual se define como selección y contratación de personal a través de internet.

Tal como se mencionó anteriormente la selección de personal constituye una de las funciones principales de recursos humanos y, consiste en “realizar el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado de recursos humanos” (Werther y Davis, 2008). En la actualidad este proceso se realiza bajo el nuevo enfoque que recursos humanos ha creado basado en el comportamiento de la nueva era o “E-recruitment” este enfoque de selección tiene por objetivo buscar a los candidatos más viables por las redes sociales estas plataformas pueden ser: Facebook que tiene como objetivo ser un espacio en el que las personas registradas puedan intercambiar una comunicación amplia y fluida y, así compartir contenido familiar de forma sencilla a través de Internet. LinkedIn es una red social para profesionales, destinada a hacer conexiones entre profesionales y para lograr negocios, una de las características de LinkedIn es que permite publicar datos como experiencia laboral, educación, páginas web y recomendaciones y, finalmente Twitter que es el nombre de una red de “microblogging” que permite escribir y leer mensajes en Internet que no superen los 140 caracteres. Estas entradas son conocidas como tweets, después de localizarlos en estas redes, se procede a evaluar a los candidatos en línea, posteriormente en diversos escenarios hipotéticos para conocer las capacidades y habilidades de los aspirante, estos escenarios pueden ser:

- ▶ **Videoconferencia:** Esta es una entrevista semi estructurada la cual se realiza por internet bajo varias plataformas Skype y Cisco entre otras, las cuales permiten entablar videoconferencias con alta resolución con el aspirante, previo a empezar con el proceso de selección si el aspirante



es viable se procederá posteriormente con otros recursos según sea el caso o convenga.

► **Assessment center:** es un método de evaluación que consiste en un conjunto de pruebas que pretenden evaluar las competencias conductuales e intelectuales de los candidatos en una simulación lo más real posible a la plaza que cubrirá de ser seleccionado. En esta prueba se evalúan las siguientes competencias comunicación, Liderazgo, Gestión del tiempo, Escucha, Análisis de datos, Toma de decisiones, Capacidad para influir, Creatividad, Integridad e Iniciativa.

► **Roleplaying:** Es una técnica de dramatización o simulación de roles en la cual el evaluador adopta una posición para que el aspirante de resolución a la situación y la toma de decisiones estratégicas: Esta engloba aspectos similares a las anteriores pues se miden las capacidades de los aspirantes en diversas dimensiones.

Estos procesos de selección se ejecutan para beneficiar a la empresa teniendo menos rotación de personal, menos ausentismo y un estado de moral laboral más alto, a la vez que la persona tiene una mayor satisfacción en el trabajo. Las etapas del proceso de selección etapas son las siguientes: a) evaluación del currículum, b) evaluación de candidatos, c) entrevistas, d) exámenes psicológicos y de salud, e) valoración general y f) elección del candidato idóneo (Werther y Davis, 2008)

En años pasados la localización de candidatos dentro de la organización se realizaba mediante los habituales instrumentos de comunicación, anuncios por el periódico, “flashes”, etcétera sin embargo este tipo de difusión no tenían demasiado alcance, la nueva era de la tecnología, obligó a modificar

la manera de publicitar sus plazas para tener más alcance, hoy día todo este tipo de procesos y actividades pueden ejecutarse mediante las redes sociales.

## Conclusión

La transformación ha llegado al proceso de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones, los cambios han sido tan notorios que ya en la actualidad han dado una nueva vuelta a todos los enfoques utilizados desde muchas décadas atrás por las empresas y específicamente en el área de recursos humanos.

Las organizaciones han tenido la gran capacidad de adaptarse a estos nuevos cambios y sin cambiar su esencia (calidad, filosofía, valores, cultura organizacional). Por lo expresado previamente es importante hacer un análisis no solo para entender las nuevas tendencias en el ámbito organizacional, sino para contar con los elementos necesarios de aplicación en la gestión de recursos humanos en las empresas.

El éxito de toda esta transformación e innovación en el mundo de las empresas se ha traducido en un ahorro para las organizaciones, como por ejemplo reducir de manera notable el tiempo que se pierde en encontrar al candidato perfecto, minimizando de esta manera el posible impacto que la vacante ocasiona en la productividad de la empresa, que en décadas atrás ha sido la problemática más grande a la hora de seleccionar a la persona idónea para un puesto de trabajo,

Décadas atrás las herramientas a utilizar para evaluar las habilidades y capacidades de los individuos eran diversas y específicas, aunque es importante recalcar que los

resultados de los test no son buenos y ni malos en sí, pero en conjunto representan un aspecto medible en el individuo, el cual puede o no adecuarse a los objetivos de la empresa, aunque en la actualidad las nuevas tendencias en herramientas reducen el tiempo para la selección, incorporar las nuevas tecnologías al área de recursos humanos tiene múltiples ventajas. Y es que además de reducir las cargas de trabajo, los nuevos recursos tecnológicos pueden llegar a agilizar mucho los procesos de selección, liberar las cargas administrativas y ser más efectivos para retener el talento.



## Referencias bibliográficas

- ▶ AMIPCI (2013-2015). Estudio sobre los hábitos de los usuarios de Internet
- ▶ Blasco, D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 20, Núm. 2161.
- ▶ Bretones, D. y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal. Ediciones Pirámide, España
- ▶ Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. McGraw Hill, México, 9ª ed.



# La educación actual

## Una visión antropológica

**Beatriz Nájera PhD**

### PRELUDIO

La educación ha sido una condición connatural a los seres humanos, Xavier Zubiri nos define como seres educables. Comenius, pionero de la educación, en el siglo XVI, en su obra pedagógica: “Didáctica Magna”, estaba convencido... “de que con una educación completa, integrada, bien dirigida, se haría posible lograr una humanidad pacífica que acabara con las persecución de las ideas y las guerras”(Jan Amos, Comenio, 1986). Su proyecto está basado en la reconstrucción del ser humano y se ubica en un contexto de revolución espiritual, cultural y sociopolítica. Grandiosa idea, aún no alcanzada la de Comenius, su proyecto más que alcanzado, podríamos decir que ha sido sepultado, pese a su institucionalización y aparente importancia, en muchas regiones del mundo los resultados de la inversión y de práctica de modelos educativos variopintos, no parece estar dando los resultados necesarios, y en general, la humanidad no se encuentra en su mejor momento, en relación a sus

estrategias de convivencia y de humanización. La centralidad puesta en el desarrollo exterior del ser humano y su valores tecnológicos no han hecho un cambio sustantivo en cuanto a la humanización del nuestra compleja realidad socio personal.

La educación, parece en términos generales, reforzar la tendencia hacia un individualismo destructivo, que como lo platea José Antonio Marinas en su libro, en Las Culturas Fracasadas, solo ha fortalecido la inteligencia individual.

Tal es la situación de la posmodernidad, que debemos preocuparnos por una pregunta que ya ni siquiera nos planteamos: a dónde se encamina la humanidad. Una pregunta que ya no solo no nos la planteamos, sino que las repuestas vislumbradas por aterrador que parezcan, a la mayoría les tiene sin cuidado. El carácter proyectivo de la humanidad solo muestra su rostro en artilugios externos, que más bien sirven para la dominación y la gratificación del ego de los científicos, y sus consumidores y tiene un atroz efecto en la vida del planeta, que para el mejor convivir y ser de las especies.



La educación es y ha sido la herramienta que ha facilitado la sobrevivencia de la especie humana, entendida en un sentido laxo, como el proceso por el cual los humanos aprendemos a vivir y a mantenernos vivos y que en el proceso evolutivo se va traduciendo en cambios genéticos y desarrollo de habilidades.

Pero con todo eso, la educación como sistema institucionalizado y dirigido centralizado y organizado por el Estado es un invento moderno. Es decir nace con la Modernidad en el siglo XVII –XVIII, acompañado de la construcción de la Ciencia Moderna, El Estado Moderno, la idea de Nación y la sociedad industrial, un proceso necesario dado el rumbo de las nuevas sociedad industrial que necesita estandarizar procesos y personas. Pero también como resultados de los cambios que acompañan dicha sociedad a nivel de la cultura en general. No es el azar que justamente en los siglos matriciales de la nueva sociedad o nuevo mundo, emergen las mentes educativas fundamentales como, Comenius, Rousseau y san Ignacio de Noyola.

Ya en su obra Emilio o de la educación, el modelo de un niño bueno y feliz, Rousseau plantea una pedagogía del aprender haciendo que hoy se presenta como novedad de paradigmas innovadores, y no solo es un aprender haciendo, sino un aprender, solo si antes se han desarrollado las habilidades sensitivas que le permitirán luego por cesar la cognitivo, aspectos olvidados y no practicados en la educación enajenada de hoy, que considera que jugar, es una pérdida de tiempo y en nuestro contexto, vemos centros de escolarización más preocupados por figurar, manipulando a los alumnos , que por formar auténticamente las bases del futuro aprendiz.

La educación como aparato de Estado, y como estado fabril masivo del educar va aparejada con el fenómeno de la masividad de los mensajes, de una cultura de masas, que ha ido universalizándose en lo una categoría

atribuida al filósofo Marshall McLuhan, la llamado la aldea global.

Es así, que su masificación y sistematización ha dado los sistemas escolarizados actuales, aparejadas a otros aparatos de educación, concomitantes, produciendo un fenómeno inédito de la educación, su estandarización universal y el control de los sujetos involucrados, el proceso, contenidos y recursos y medios. Así como de búsqueda de propuestas para su implementación.

Como tal asistimos a un despliegue consiente, de recurso, medios y de los sujetos de la educación, lo que asegurará un pensamiento y actual unificado. Pero unificado por qué, por quién, para quién y para qué. He allí la pregunta.

Antes de ponernos nostálgicos o defensores de modelos educativos antiguos pasados venidos y por venir. Debemos detenernos a considerar esas preguntas.

Sin embargo, responder a ello, no es el propósito de este ensayo, sino proponer la las preguntas, como elemento perturbador y desestabilizador de nuestra zona mental de confort. Es decir hacernos dar qué pensar.

Más bien, queremos ofrecer un punto de reflexión sobre tres componentes del educar que han ido aparejados y desde los cuales instalamos miradores que pueden ayudarnos a vislumbrar la situación de la educación actual en nuestra región, educación, pedagogía y didáctica que suelen asociarse:

Hay que considerar que dos son términos que proviene del latín y didáctica del griego (DIDASKEIN = Enseñar TEKNE =Arte De) y se encierran en su seno una idea común, la de llevar, conducir, y la didáctica arte de enseñar. Si unimos los términos y los vinculamos en torno a la educación, nos resulta un hecho en donde un condición natural es transformado en un hecho no natural, es decir cultural,

un arte – artificio, de enseñar a quién es conducido por un guía para que su naturaleza sea transformada.

Entonces, tenemos un complejo proceso cultural que modula la naturaleza humana. Y este es posible por que el ser humano no es un ser clausurado, cerrado, sino abierto, dúctil.

## Primer movimiento: lento

Si nos colocamos en este horizonte como premisa de argumentación, quizá como axioma de principio, la pregunta que nos sale al paso es, que la educación está signada por las variables socio-cultural y sus características. Situémonos entonces en la sociedad que emerge del mundo industrial, de la sociedad industrial moderna y preguntémosnos, por sus características, funcionalidad dinámica y necesidades concomitantes, y nos resultan las necesidades educativas que emergerán, de allí.

Y lo observamos, la educación como hemos dicho; fenómeno de estandarización, masivo, fabril, sistemático, regulado y centralizado por las comunidades y en el mundo actual, por el Estado, de manera consiente, volitiva y teleológicamente sistemático y controlado - obligado, surge, como se ha dicho, en respuesta a la sociedad industria moderna y su necesidad de construir un nuevo sujeto socio cultural: que eligiera libremente, individualismo y exaltación del sujeto, estandarización, identidad, Esto quedó claro para los ideólogos-intelectuales, y líderes de las naciones europeas. Que diseñaron un programa de nación que solo funcionaría desde un sólido sistema educativo. Cuya finalidad ha sido construir al ciudadano moderno de la nación con un progresivo proceso de industrialización.

Entonces, vale preguntarse por cómo históricamente se ha llevado a cabo es proceso en nuestra región.

## Segundo movimiento. Alegro- su traslado a las colonias americanas recién independizadas.

La historia de la Educación en El Salvador nos muestra esquema educativo puesto en marcha como resultado de un trasladado poco crítico, al calor de la urgencia, la imposición y el entusiasmo. Situado y condicionado por una sociedad desarraigada, sin unidad identitaria, excluyente y racista, cargada de prejuicios y cuyas masas, tradicionalmente se habían mantenido bajo un esquema educativo marcado por la tradición familiar, y las enseñanza religiosa de una iglesia medieval, corrupta, en mucho, lejana al pueblo y sus características culturales y sociales, y al servicio de intereses de las clases dirigentes en cada momento histórico de la región. Los tiempos y las condiciones socio políticas-económicas imponían el modelo que en cada época se impuso, en medio de la atmósfera de “la pura contentura” y optimista en un modelo eurocéntrico incuestionable. Pocos ideólogos educativos, que teorizaron y reflexionaron como salvadoreños, encontramos en nuestra historia de la educación salvadoreña y alcanza con los dedos de una mano contarlos; Francisco Gavidia, Alberto Masferrer, Luis Escamilla, Gilberto Aguilar Avilés.

Es decir, el tema no ha sido de mucho interés, y se le ha dejado tradicionalmente al Estado el rol fundamental en la misma, nunca se ha cuestionado, ni pensado en una revolución a la organización y manejo del tema educativos.

Entonces, qué pasó en El Salvador, ¿cuando entramos en ese proceso de educación moderna?

No muchos somos dados a preservar la historia, y somos más aficionados a las comilonas y el fútbol, que a recordar nuestro pasado. Tal vez sea una condición psicosocial



por el retrotraer el dolor histórico, el engaño y el desencanto, o una negligencia o acción intencional, como sea, y pese a ello, algunos de nuestros intelectuales lo han documentado a partir de lo que se puede recuperar como es el caso de Gilberto Aguilar Avilés, Francisco Gavidia, Carlos Cañas Dinarte, (y más recientemente desde la década de los 90 el mismo MINED<sup>1</sup>, ha producido documentos que registran la historia de las reformas educativas en El país), quienes han tratado de recuperar esas piezas de la historia educativa. Salvadoreña. En esta pregunta histórica; igual, debemos preguntarnos ¿cuándo puede situarse un proceso de escolarización obligatoria, diseñada desde un proyecto de nación claro, a largo plazo, definitorio de un proyecto de sujeto nacional, que se quiere como ciudadano salvadoreño, enraizada en la cultura y desde la cultura; y un modelo educativo consecuente al diseño y finalidad?

Bueno, los investigadores y el mismo MINED, sitúan el origen incipiente de la escolarización sistemática de los salvadoreños en 1832: “El sistema educativo en El Salvador tiene su origen al constituirse la República. En 1832, con el Primer Reglamento de Enseñanza Primaria se decreta la Instrucción Pública, la que establece la creación de escuelas primarias en cada municipio del país, que serán financiadas por la municipalidad o en caso de que ésta no estuviera en la posibilidad serían los padres de familia quienes aportarían una contribución de “4 reales”<sup>2</sup> Avanzada los años 20 y 30 el modelo que se impuso fue el francés, y suponía una educación enciclopédica, memorística –cognitiva.

La cual se iniciaba bajo los preceptos del método lancasteriano en las escuelas de primeras letras y que predominó hasta muy entrado el siglo XX. Y cuándo iniciamos la entrada a un proceso de educación a la altura que el desarrollo socioeconómico cultural

avanzaba: “Desde 1940 y básicamente sustentada en la Constitución del 20 de Enero de 1939, bajo la Administración del presidente General Maximiliano Hernández Martínez, se dio inicio a la segunda, enfocada principalmente al control de la enseñanza a través del estado y al comienzo de la primera fase de preparación para la creación de la República Escolar Democrática, la cual propició la renovación de las estructuras de enseñanza anteriores, a través de la introducción de maestros graduados en Chile y U:S:A, como fueron Luis Manuel Escamilla, Luís Samuel Cáceres, Celestino Castro, Carlos Monterrosa y otros, quienes iniciaron el primer movimiento llamado Reforma Educativa”.(Guandique,2000, P.2)

En este punto, entonces, la otra pregunta obligatoria deviene en: qué porcentaje de la población se subió en este nuevo vagón de la historia a ser tirados por este forastero tren. Recordemos que El Salvador, fue un país eminentemente agrícola y poco diversificado, que no se movió de esa zona de confort, hasta que se vio obligado a la entrada tardía en la sociedad industrial a finales de los años 50, o cual fue un empuje externo y externa sería la necesidad de cambiar el modelo educativo estatal, para adaptarse a esa necesidad impuesta, más que por responder a las necesidades inherentes de su realidad histórica y sus compleja situación, carencias, y problemas.

Un cambio al que las clases dirigentes se mantuvieron renuentes o quizá negligentes, pues en su proyecto de país, no estaba presente contar con una población educada, no era necesaria para reproducir los ciclos agrícolas de la recolección. Una dirigencia que basaba su poder político en su poder económico y éste en una economía agrícola dependiente estacional, no solo no lo requería era un gasto innecesario. Hasta

1 MINED: Ministerio de Educación

2 Tomado de: La educación en El Salvador, en [www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS.../05\\_kap3.pdf](http://www.diss.fu-berlin.de/diss/servlets/MCRFileNodeServlet/FUDISS.../05_kap3.pdf), P. 1



que la industrialización tardía y los cambios mundiales lo demandaron. Para encontrarlos estábamos en la cintura del siglo 20.

Debe recordarse que para entonces, la educación pública era elemental, y la educación secundaria y universitaria, casi inaccesible e innecesaria. Que las clases dirigentes, se educaban fuera del país, o en colegios católicos de carácter excluyente y racistas u los programas educativos no respondían a la realidad de una sociedad desarraigada, en la que sus líderes no se sentían parte del pueblo, el indígena y de las poblaciones africanas eran negadas y se aspiraba a una sociedad blanca, en el por de los caos mestiza. Las clases dirigentes no podían estar cerca de la idea de un sistema educativo que nos igualara y convirtiera a todo de manera igualitaria en un proyecto común que se llama ciudadanía salvadoreña.

Integrarse ellos mismo al concepto de pueblo ciudadano era una extrañeza impensada. Se conducían como una elite al margen de la población llana, conservando y heredando la conciencia del criollo que se filtró por décadas de arriba a bajo construyendo una sociedad racista excluyente. Por ello, no fue preciso o una necesidad escolarizar, educar, más bien era necesario no hacerlo.

Desde 1940 la escolarización había comenzado desde la visión positivista a introducir cambios: “El modelo positivista, completado por algunas materias prácticas como el dibujo, la caligrafía, el trabajo manual, la agricultura y el canto, dominó el Plan de Estudios oficial hasta 1940.”<sup>2</sup> El modelo positivista, completado por algunas materias prácticas como el dibujo, la caligrafía, el trabajo manual, la agricultura y el canto, dominó el Plan de estudios oficial hasta 1940.”<sup>2</sup>. Los colegios al estilo europeo eran para familias adineradas, y de tradición católica.

Así llegamos a los años 50, en donde las escuelas secundarias no abundaban estaban

solo en los cabeceras principales y donde educarse a nivel superior era igual una aspiración de gente acomodada.

Los reportes de analfabetismo salvadoreño hasta 1980 eran dramáticos, y hablamos de personas que poseían la habilidad de escribir y leer, que dominaba por los años 50: “En la VI Conferencia General de la UNESCO realizada en 1958, con fines de normalización internacional de las estadísticas relativas a la educación, se adoptó como definición: “está alfabetizada toda persona que puede leer y escribir, comprendiéndola, una breve y sencilla exposición de hechos relativos a su vida cotidiana” (UNESCO, 1958, pág. 97), no del concepto más elaborado y complejo de analfabetismo funcional que luego cambiaría el paradigma de la alfabetización.

### Tercero. Rondó

Rápido y furioso, resultó cuando las necesidades internacionales de la sociedad industrial demandaron cambio en las formas de producción de los países de la periferia, por usar un concepto de la teoría del subdesarrollo, entonces a finales de los sesenta asistimos a la más revolucionaria reforma acicateada por los imperativos internacionales y dirigida de arriba hacia abajo por con lineamientos que poco o nada tenían que ver con la situación, y realidad socio cultural del país como si con los intereses del desarrollo internacional y sus agendas de interés para el desarrollo económico de las naciones de la periferia.

En este contexto, la población salvadoreña sufrió en la década de los 50 a 60 un dramático crecimiento, y a un ritmo que la escolarización como proceso de construcción ciudadana no lo hizo. Los años 60 y 70 fueron cambios paradigmáticos a todo nivel que empujaron el desarrollo en un contexto de conciencia social que entró en conflicto en nuestro país y dio origen a las organizaciones



populares que fueron reprimidas en sus demandas y obligadas a optar radicalmente a una incidencia por el cambio de tipo militar, que decantó en la guerra de la década de los 80. Entre 1968 y 1994, se experimentan las reformas educativas más impotentes, de las tres llevadas a cabo. Al respecto de estas, Rafael Guandique nos dice: “La evolución de la educación en el Salvador ha caminado desgraciadamente hasta nuestros días con tres reformas importadas que el momento histórico exigió, y surgieron, como una solución emergente, en la cual, los actores, de lo que menos conocía era de educación”(Guandique,2000.P.1) .

Como se revisa, cada reforma tuvo poco que ver con la realidad, sino con las urgencias del momento, fueron coyunturales no estructurales. Las que poco tuvieron que ver con las necesidades sociales, económicas y culturales del país, y más con una agenda internacional al margen de la cultura y la sociedad salvadoreña.

La reforma educativa del 94 y sus costos que puso a fin a los exámenes privados y luego inventó un sustituto igual e inútil; la PAES; y que en un principio se planteó como un proceso para medir los resultados del sistema sin consecuencias excluyentes a los estudiantes, y luego pasó a tener el mismo papel protagónico de exclusión, la misma que cambió el bachillerato diversificado de la reforma del 68 como inadecuado y ha terminado haciendo lo mismo, con una diversidad de bachilleratos técnicos, pero que eliminó el un año al bachillerato que llamó general, la misma que encargó la reforma a una intuición privada, sin participación de las bases educativas, sino a un grupo de expertos si experiencia en los niveles de educación básica intermedia y media, la misma que convirtió los programas de estudio en una mezcla heteróclita de asignaturas, que llamo integración de contenidos y que demandaba un docente formado en tal integración( y que eliminó un año al bachillerato y envía jóvenes

de 15 y 16 años a la universidad y al mundo laboral), integración que en la práctica ocurrió a medias; y que permitió que se continuara formado docentes, con programas obsoletos que no responden a los cambios del nuevo currículo.

Esa misma reforma que en su PAES, arroja, promedios de rendimiento escolar que promedian entre los cinco puntos con variaciones que no llegan al seis, como promedio general nacional. Esa que evolucionó a una serie de modelos que dominan el hacer de hoy con nombres como constructivismo y aprendizaje por competencias, que se declaran como enfoques asumidos a todo lo ancho y largo del país, pero que no han operado cambios sustanciales del sujeto educable, y cuyos centros de concreción operativa (centros educativos), no han operado cambios en la organización, estructura y ambientes físicos dichas instituciones, las cuales continúan dando “clases” y no realizando sesiones de aprendizaje, y dándolas en salones cuadrados, en pupitres formando filas con equipos técnicos obsoletos y que en mucho, consideran que sustituir el pizarrón por diapositivas digitales y usar aulas virtuales, hace la diferencia educativa, humm, da qué pensar, sobre lo que puede entenderse como diseño de un educar nacional.

Ese enfoque “novedoso”, con un sistema de evaluación cuadrados, ajustados a interés al margen del aprendizaje, y con prácticas escolares que buscan “ocupar al alumno”, y llenarlo de contenidos y tareas, y compiten por la nota más alta de la PAES, que por transformar la vida de los sujetos históricos del país, y los docentes se ahogan sepultados por miles de asignaciones burocráticas y las acreditaciones son avisadas, estandarizadas, fuera de contexto, basada en papeles, y observaciones rápidas y descontextualizados, y basada en papeles abundantes. Quizá, tal vez, necesite ser repensado, reflexionado, de cara a los frutos, del mismo. Lo siento, pero, humm, da qué pensar, sobre lo que puede entenderse por educación.

## Cuarto. Doloso

Las cosas han seguido dicho rumbo, entonces, pregunta de rigor, a dónde puede llevar y ha llevado tal situación del desarrollo de los procesos de educación como institucionalización del Estado. Qué papel ha jugado la ciudadanía en este proceso, los intelectuales, los artistas, los agentes de cambio y los sujetos del cambio.

A esto pensar y repensar desde diferentes miradores, debe unírseles, otros agentes educativos, como el desarrollo y masificación de los medios de comunicación social y los agendas que han llevado.

Preguntarnos, sobre las agendas de las últimas agendas de las reformas educativas de los últimos 25 años.

Cómo se declaran los fines de la educación salvadoreña. Y en que se fundamentan dichos fines, a donde apuntan, que espera generar, y si es eso lo que necesitamos y si eso puede ser posible partiendo de las condiciones reales.

Según el Diario oficial, la educación tiene como fin:

### Corolario,

Cuál han sido los resultados de dicho proceso histórico.

Entonces, qué retos enfrentamos. Tenemos una deuda histórica, un construir al ciudadano en ciernes, desde la realidad nacional. Tenemos como deuda una reflexión serie comprometida, histórica multidisciplinaria que responda a una educación para los

salvadoreños desde su realidad y de cara a la realidad mundial actual.

Cómo superar el condicionamiento comercial y la politización en que ha caído. La mediocridad u desprestigio en que la profesión docente se encuentra. Cómo alcanzar la dignificación del sujeto docente.

Es necesario comenzar por hacer un diagnóstico del sujeto educable salvadoreño. Y revisar que aporta la condición que acá llamo: La papelocracia y modas educativas, que son empujados por vientos ajenos a las necesidades nacionales.

## Bibliografía

- ▶ Jan Amos, Comenio, Didáctica Magna, Madrid, 1986
- ▶ Marinas José Antonio, Las Culturas Fracasadas, Barcelona Edit. Anagrama, 2010.
- ▶ Rousseau, J.J. Emilio o de la educación, Madrid, Edit. Alianza Editorial, 2011.
- ▶ McLuhan, H. Marshall,
- ▶ Guandique, Manuel A. "Una nueva reforma educativa, es utopía en El Salvador", Año III, No. 004, Octubre - Diciembre, 2000, El Salvador, Teoréticas revista electrónica, en



UNIVERSIDAD

**PEDAGOGICA**

EL SALVADOR

**DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**ILUMINA Y LIBERA**



[www.pedagogica.edu.sv](http://www.pedagogica.edu.sv)

Call center: 2205-8100

