



Congreso Nacional Administración de Oficinas



Memoria



651.3
U58m

***Universidad Nacional (Costa Rica). Facultad de Ciencias Sociales.
Escuela de Secretariado Profesional.***

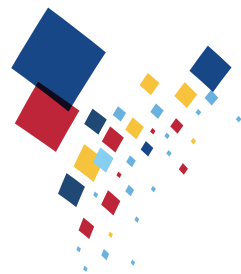
Memoria VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas. “El diálogo un camino de mejora continua para la organización” / Universidad Nacional (Costa Rica). Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Secretariado Profesional - Heredia. C.R.: UNA-FCS, 2017.

ISBN: 978-9968-9947-3-6

1. COSTA RICA. 2. ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS.







ESCUELA DE SECRETARIADO PROFESIONAL

Dirección Administrativa

M.Sc. Margarita Vargas Calvo Directora

M.Sc. Ana Lorena Campos Varela Subdirectora

Licda. Lillianne García Villalobos Profesional Ejecutiva

Br. Sandra Mora Villalobos Técnica General en Servicios Paraacadémicos

Br. Dalys Ballester Masaya Técnica Asistencial en Servicios Administrativos

Br. Paola Alfaro Vargas Técnico Auxiliar en Servicios Administrativos

COMISIÓN ORGANIZADORA

M.Sc. Margarita Vargas Calvo

M.Sc. Ana Lorena Campos Varela

M.Sc. Patricia Arce Rojas

Br. Sandra Mora Villalobos



Contenido



Presentación

M.Sc. Patricia Arce Rojas

Comisión organizadora

Introducción

La Escuela de Secretariado Profesional celebró el 29 y 30 de junio del 2017 el VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas: el diálogo un camino de mejora continua para la organización el cual forma parte del proyecto de Mejoramiento del desempeño del personal docente y de oficina impulsado por la Escuela de Secretariado Profesional de la Universidad Nacional. La aprobación del congreso fue avalado mediante acuerdo tomado por la Asamblea de Escuela UNA-AS-ESP-ACUE-003-2017 del 15 de febrero del 2017. Los objetivos que sustentaron el congreso fueron:

- 1) Contribuir con la sociedad nacional, por medio de la creación de espacios reflexivos, de intercambio de experiencias cuyos temas permite a los asistentes fortalecer los conocimientos y conocer herramientas para generar cambios innovadores en su entorno laboral, así como para hacer frente a las demandas que el trabajo de oficina requiere de ellos y de las labores profesionales que realizan.
- 2) Impartir temas innovadores y de actualidad con contenidos que contribuyan a alcanzar los objetivos

del trabajo de la oficina, así como incentivar el aporte de formas novedosas de ejecución del trabajo, cuyo fin último contribuya con el desarrollo social.

- 3) Apoyar los procesos de formación del personal administrativo que labora en las diferentes instituciones, sean públicas o privadas, creando condiciones que permitan fortalecer una sana actitud hacia los compromisos asumidos como parte de la labor que desempeñan, en aras de un mejoramiento continuo de su entorno corporativo, laboral y profesional.
- 4) Ofrecer temas de actualización en diferentes campos del conocimiento al personal de oficinas, mediante una metodología participativa que incentive el intercambio de experiencias positivas y la apertura al cambio para un adecuado desarrollo de la gestión administrativa.

La finalidad del congreso posibilitó la participación activa de los profesionales que se desempeñan en el campo de la administración de oficinas y el fortalecimiento de los conocimientos que están a la vanguardia de los procesos de cambio, tanto

de las de Secretariado Profesional es de relevancia el desarrollo de este evento, ya que permite la incorporación de temáticas novedosas y de actualidad que fortalecen por una parte la misión de la unidad académica cuyo eje medular se orienta a “Formar integralmente profesionales de excelencia en el área del secretariado y/o Administración de Oficinas en los ámbitos de la gestión administrativa, empresarial y educativa, atendiendo a las demandas de la sociedad para contribuir con el desarrollo humano sostenible.” (Plan de estudios, Escuela de Secretariado Profesional, s.f.) y por otra porque abre espacios de participación a la comunidad.

Programa del VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas: el diálogo un camino de mejora continua para la organización

Los temas incorporados en el programa fueron:

- 1) Diálogo en el marco de los derechos humanos: una tarea compartida, a cargo del señor rector Dr. Alberto Salom Echeverría.
- 2) El uso de las redes sociales y las Apps como herramientas de innovación y gestión para el trabajo. La modalidad utilizada por el panel y la M.Sc. Xinia Corrales Escalante actuó como moderadora. Las panelistas que participaron fueron la Dra. Susan Francis Salazar, Universidad de Costa Rica, Licda. Krisia Chacón Jiménez, periódico El Financiera, M.Sc. Cindy Sabat Hoffman,

M.Sc. Xinia Corrales Escalante, Moderadora).

- 3) El Neuroliderazgo en la gestión administrativa. Dr. Luis Ángel Piedra, Universidad de Costa Rica.
- 4) Potenciando las habilidades blandas del personal de oficina con programación neurolingüística. Coach. Javier Badilla Chavarría.
- 5) Derecho de acceso a la información universal. M.Sc. Álvaro Cortés González, Universidad Nacional.
- 6) Uso de las mayúsculas y minúsculas en un escrito. M.Sc. María Eugenia Ugalde Villalobos, Universidad Nacional.
- 7) Neuroliderazgo y la importancia en los procesos de comunicación para las organizaciones. Dra. Luz Chacón León.

Población participante

Para el desarrollo de congreso se contó con la participación de 123 asistentes, procedentes de diferentes instituciones del sector público y privado entre las cuales se encuentran:

- Colegio Universitario de Cartago
- Colegio Universitario de Limón
- Colegio Técnico Profesional de San Isidro de Heredia
- Conare
- Contraloría General de la República
- Infocoop
- Junta Protección Social de San José
- Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar
- Poder Judicial
- Universidad Nacional



Discurso bienvenida VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas: el diálogo un camino de mejora continua para la organización

M.Sc. Margarita Vargas Calvo

Directora Escuela Secretariado Profesional

Muy buenos días, señor rector Alberto Salom Echeverría, Doctor Gerardo Jiménez, decano de la facultad de ciencias sociales, master Ana Lorena Campos Varela, subdirectora de la Escuela de Secretariado Profesional, exdirectoras, máster Herminia Ramírez, subdirectora de la División de Educología, directores de la Facultad de Ciencias Sociales, docentes, administrativos, profesores jubilados de la Escuela de Secretariado profesional, señora Erika Barrantes, representante del Universidad Latina, docentes de la sede de Sarapiquí y de Pérez Zeledón, presidente de la Asociación de Estudiantes, Mario Blanco, compañeros y compañeras congresistas que participan en este VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas: el diálogo un camino de mejora continua para la organización. El reto que ha asumido nuestra unidad académica desde hace algunos años es ofrecer a los estudiantes, egresados, personal de las diferentes organizaciones que nos visitan contenidos que contribuyan con la sociedad nacional, por medio de la creación de espacios de reflexión, de intercambio de experiencias en donde creemos que nuestra misión debe estar basada en proporcionar a los asistentes conocimien-

tos y herramientas para generar cambios innovadores que favorezcan su gestión. Después de estos dos días se desarrollarán temas de actualidad, como son uso de las redes sociales y las apps como herramientas de innovación y gestión para el trabajo organizacional, neuroliderazgo en la gestión administrativa, potenciando las habilidades blandas del personal de oficina, derecho de acceso a la información universal, uso de las mayúsculas y minúsculas, neuroliderazgo y la importancia del diálogo en los procesos de comunicación para las organizaciones sean con la intención de que ustedes puedan ir a poner en práctica estos conocimientos en sus lugares de trabajo.

Asimismo, buscamos con este congreso apoyar los procesos de formación continua del personal administrativo que labora en las diferentes instituciones, sean estas públicas o privadas creando condiciones que permitan fortalecer una sana actitud hacia los compromisos asumidos como parte de la labor que desempeñan, en aras de un mejoramiento en su entorno laboral y profesional.

Nos sentimos muy orgullosos de saber que ustedes creen en nuestra Universidad Nacional, en la Facultad de Ciencias Sociales y por ende en nuestra querida Escuela de Secretariado Profesional que ha estado buscando la mejora día con día, ya que este año nos comprometimos con iniciar el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de las carreras en administración de oficinas y en educación comercial y es que con ello buscamos la calidad en la gestión que hacemos y que hoy nos permite estar aquí reunidos.

Quisiera agradecer a las autoridades de la Universidad Nacional, de la Facultad de Ciencias Sociales, a la coordinadora del congreso máster Patricia Arce Rojas y Sandra Mora Villalobos, estudiantes de apoyo, quienes incondicionalmente hacen posible la realización de este VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas. Cierro con esta frase de Jim Rohn que dice: **“El tiempo es nuestro activo más valioso; sin embargo, tendemos a desperdiciarlo, matarlo y gastarlo en lugar de invertirlo”**

LOS INVITO A QUE ESTE TIEMPO QUE TENEMOS HOY Y MAÑANA LO INVIRTAMOS A APRENDER PARA MEJORAR

**NUESTRO MAÑANA.
¡MUCHAS GRACIAS Y BIENVENIDOS!**



Potenciando las habilidades blandas del personal de oficina con programación neurolingüística

Coach Javier Badilla Ch.

Instituto Programación Neurolingüística

Resumen

Durante el desarrollo de esta conferencia se aprenderá lo importante de determinar resoluciones. Lo anterior es totalmente compatible con el cerebro humano que es la computadora más perfecta que existe.

Para administrar eficazmente el tiempo del que dispone una persona se debe aprender a determinar el lograr, comenzar y terminar lo que se propone y para esto es vital conocer que la única diferencia entre un “sueño” y una meta es UNA FECHA. Es recomendable aprovechar los primeros días del año para hacer una lista de las cosas importantes que se pueden concretar en el año y que se han venido venido postergando.

Permítanme darles algunos ejemplos:

- ¿Necesita retomar los estudios?
- ¿Necesita comenzar a hacer ejercicio físico?
- ¿Necesita bajar de peso?
- ¿Necesita tener una mente ágil y una memoria admirable?
- ¿Necesita leer más rápido?
- ¿Necesita comenzar una dieta por asuntos de salud?

- ¿Necesita ganar más dinero o iniciar un negocio?
- ¿Necesita restaurar una relación dañada con algún ser querido?
- ¿Es necesario que dedique más atención a sus hijos en el próximo curso lectivo?

Defina sus necesidades y qué cosas debe cambiar y ahora agregue dos cambios a sus necesidades que harán que sus sueños se transformen en metas y por consiguiente se hagan realidad:

- 1) Cambie el término “NECESITO” por el término “QUIERO”. Cada vez que se refiera al objetivo ya no va a decir necesito hacer tal cosa o la otra, ahora va a decir QUIERO hacer tal cosa o la otra. Solamente haciendo esto ya dio un paso importante en la programación para alcanzar objetivos.
- 2) Programe una fecha razonable para concretar sus metas. Para reforzar la forma en que esto se realice, haga los siguientes pasos:
 - Visualice, cuente y apunte todos los beneficios que habrá en su vida el lograrlas. Haga imaginaciones donde viva los resultados, véase, oígase y siéntase disfrutándolos. (Esto es de suma importancia).



- Visualice y cuente el COSTO que tendrá para Ud. el NO HACER al menos una de esas cosas que ahora usted QUIERE hacer este año.
- 3) Dedique una cantidad de tiempo por día o por semana a cada una de estas cosas, sin que sea demasiado (para que no se convierta en un fastidio), Establezca un plan de acción mediante pasos para obtener las cosas que “QUIERE” realizar este año. (La persona de pensamiento extraordinario “hace lo que tiene que hacer”, mientras el ordinario “hace lo que puede”).
 - 2) Cuando se deja pasar el tiempo, pasamos nosotros con el tiempo. Mueva las cosas lo antes posible.
 - 3) Cuando el asunto, proyecto o problema sea muy grande frágmen-telo, es más fácil comenzar, dedique un tiempo diario, 30 o 45 minutos, cuando se sabe que voy a parar a los 30 o 40 minutos, es más fácil comenzar.
 - 4) Incluir a la familia y seres queridos en el inicio y los logros, ayuda mucho.
 - 5) Revise cuanto tiempo le dedica a cosas que son innecesarias y vaya haciendo el cambio poco a poco. (le quita tiempo a una para la otra).
 - 6) Cuando alguien obtiene resultados de excelencia, estudie como lo logró. En PNL es el modelado.
 - 7) Controle la presión, para que no se convierta en estrés y este le obstaculice.

La PROCRASTINACIÓN es la manía o costumbre de dejar las cosas para después y es causada por el virus mental GEMINIS, que es un pensamiento GEMELO que nos muestra toda las dificultades que se tendrán cuando se planea realizar algo que precisamente no nos gusta hacer.

Con las indicaciones antes expuestas usted evitará procrastinar y pronto usará más la palabra “quiero” que “necesito”.

Consejos para vencer la procrastinación:

- 1) Cuando no se sabe por dónde empezar, la procrastinación esta activada, haga de primero lo que no le gusta o la cosa menos agradable, cualquier asunto o problema siguiente será más rápido y fácil de resolver.

Fuente de consulta

Badilla Ch, Javier. (2017). **Programación Neorolinguística - Método para alcanzar las metas**. Centro Internacional de Programación Neurolinguística y Coach. San José, Costa Rica



Uso de las mayúsculas y minúsculas en un escrito

M. Ed. María Eugenia Ugalde Villalobos

mgaldee@yahoo.com

Las letras del alfabeto español pueden adoptar dos formas distintas: las mayúsculas y las minúsculas. Las mayúsculas se diferencian de las minúsculas en el tamaño y en el dibujo. Las letras mayúsculas aparecieron primero que las minúsculas.

Tanto las palabras con mayúscula como con minúscula se deben tildar (Álvaro, Ángeles) y llevar su respectiva diéresis (ungüento, agüizote).

Primera palabra de un escrito

La mayúscula se emplea en la primera palabra de un escrito y la que va después de punto. Si el primer elemento de un texto es una cifra, la palabra que sigue debe escribirse con minúscula.

Ejemplo: 4000 damnificados permanecen en albergues.

Siglas de protocolos

Las siglas de los protocolos de páginas electrónicas se escriben siempre con minúscula.

Ejemplo:

http, https, www

Después de dos puntos

a- Ejemplo: Después de los dos puntos que anuncian una cita o palabras textuales:

El libro *El ingenioso hidalgo don Quijote de la Mancha* comienza así:

“En un lugar de la Mancha, de cuyo nombre no quiero acordarme...”

b- Además, se escriben con mayúscula después de los dos puntos que siguen a palabras como ejemplo, advertencia, nota, atención cuando el enunciado tiene sentido completo.

Ejemplos:

ATENCIÓN: Por favor mantener el orden en la cocina.

ADVERTENCIA: Mantenga este producto fuera del alcance de los niños.

También, se escribe con mayúscula después de los dos puntos que introducen una explicación (a continuación: como sigue: de la siguiente manera:).

Ejemplo:

Prepare la receta de la siguiente forma:



Fría los trozos de pescado en aceite caliente.

c- Después de dos puntos que siguen a verbos como certificar, exponer, solicitar cuando se utilizan en documentos administrativos y jurídicos.

Raimundo Pérez Obaldía

CERTIFICA:

Que Sofía Alfaro Castro laboró para esta empresa durante tres años.

Cuando el artículo forma parte del nombre

Si el artículo forma parte del nombre propio debe escribirse con mayúscula.

Ejemplo: La Haya, El Escorial, El Salvador.

Cuando el artículo forma parte del nombre propio, no debe usarse en las contracciones al y del.

Esos productos provienen de El Salvador. (no del Salvador).

Me gustaría viajar a El Cairo (no al Cairo)

Nombres, apellidos, apodos y seudónimos

Los nombres de pila como José se escriben con mayúscula y los respectivos hipocorísticos también, por ejemplo: Chepe, Melico y Chico. Además, los apellidos como Ugalde, Díaz y Campos. Los apodos como Cantinflas, el Puma, la Dama de Hierro se escriben con mayúscula.

Los seudónimos también se escriben con mayúscula, por ejemplo, Magón que se refiere a Manuel González Zeledón.

Nombres de animales

Los nombres propios de animales se escriben con mayúscula inicial, verbigracia, Pluto, Yogui, Capitán.

Nombres propios de continentes, países y ciudades

Los nombres propios de continentes, países y ciudades se escriben con mayúscula. Por ejemplo, América y África son continentes, Suiza, Costa Rica y España son países. Heredia y Caracas corresponden a ciudades.

Alternativas estilísticas

Se escriben con mayúscula inicial los sustantivos y adjetivos que forman parte de las denominaciones de carácter antonomástico que presentan, como alternativa estilística, algunos topónimos, por ejemplo, La Ciudad Eterna (Roma), La Santa Sede (El Vaticano) , El Nuevo Mundo (América).

Accidentes geográficos

Los accidentes geográficos se escriben con mayúscula pero no los sustantivos comunes genéricos que los acompañan (océano, mar, volcán, isla, etc)

Ejemplos:

El océano Pacífico, cordillera de Talamanca, la provincia de Heredia, volcán Poás.



Nombres de barrios, distritos y urbanizaciones

Los nombres de barrios, distritos y urbanizaciones se escriben con mayúscula el término específico no así el nombre genérico, por ejemplo, barrio Lourdes, urbanización Amapola, distrito Los Ángeles.

Se escriben con mayúsculas cuando forman parte de nombres de asociaciones y organizaciones: Asociación de Vecinos del Barrio Lourdes, Asociación de Vecinos de la Urbanización El Caracol.

Término específico de calles, espacios urbanos y vías de comunicación

Los sustantivos genéricos de calles, espacios urbanos y vías de comunicación se escriben con minúscula y la mayúscula para el término específico, verbigracia, calle Alfredo González Flores, avenida Central, carretera Braulio Carrillo, autopista General Cañas, autopista Florencio del Castillo.

Entidades, organismos, instituciones, departamentos y asociaciones

Los nombres de entidades, organismos, instituciones, departamentos y asociaciones se escriben con mayúscula inicial todas las palabras que la componen, por ejemplo, Cámara de Comercio, Caja Costarricense de Seguro Social y Refinadora Costarricense de Petróleo.

Establecimientos comerciales, culturales o recreativos

Los establecimientos comerciales, culturales o recreativos se escriben con mayúscula inicial todas las palabras significativas que forman parte de su nombre, por ejemplo, restaurante La Luna de Valencia, restaurante La Princesa Marina y almacén El Corte Inglés

Equipos deportivos

Los equipos deportivos llevan mayúscula inicial, por ejemplo, Club Sport Herediano, Real Madrid, Asociación Deportiva Generala.

Libros, cuadros, películas, esculturas, piezas musicales, programas de radio y televisión.

Se escribe con mayúscula inicial únicamente la primera palabra del título de cualquier obra de creación: libros, cuadros, películas, esculturas, piezas musicales, programas de radio y televisión, por ejemplo, Cien años de soledad (libro), La media docena (programa de televisión), Hombres al borde de un ataque de celos (canción).

Leyes y documentos oficiales e históricos

Las leyes y documentos oficiales e históricos se escriben con mayúscula, verbigracia, Acta de la Independencia, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de las Naciones Unidas, Ley del Maltrato Animal.

Nombres de ponencias, discursos, conferencias y exposiciones

Los títulos de los textos de ponencias, discursos, conferencias y exposiciones se escriben con mayúscula inicial, por ejemplo, La lucha contra el maltrato animal, Géneros novelísticos en la literatura del Barroco, El uso de las mayúsculas y minúsculas en un escrito.

Programas, planes o proyectos

Todas las palabras significativas que forman parte del nombre o título de programas, planes o proyectos ya sean de carácter público o privado, se escriben con mayúscula inicial como Plan de Fomento de la Lectura, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Proyecto del Genoma Humano.

Si el título es muy extenso solo se escribe la primera palabra en mayúscula:

Proyecto para la detección y el estímulo del talento musical precoz en niños menores de seis años

Reuniones de especialistas o profesionales

Se escriben con mayúscula inicial todas las palabras significativas que forman parte de la denominación de reuniones de especialistas y profesionales de diferentes ramos de carácter académico, técnico, cultural o político (congresos, coloquios, jornadas, simposios, encuentros, convenciones, etc.).

Ejemplo:

IV Congreso Internacional de Infraestructura del Transporte

Lemas y eslóganes

Los lemas y eslóganes se escriben con mayúscula inicial la primera palabra., por ejemplo, Conectando a la gente (Nokia) y Más cerca de usted (Banco Nacional).

Asignaturas y cursos

Los sustantivos y adjetivos que forman parte del nombre de una asignatura o materia de estudio se escriben con mayúscula inicial, verbigracia, Química Orgánica, Lenguaje Publicitario, Metodología de la Programación, Inglés, Procedimientos de Oficina, Fonética.

Tormentas, huracanes y otros fenómenos atmosféricos

Se escriben con mayúscula inicial los nombres propios que se designan a fenómenos atmosféricos.

Ejemplos:

El huracán Otto provocó muchos daños en Upala.

Festividades

Los sustantivos y adjetivos que forman parte del nombre de festividades ya sean civiles, militares o religiosas se escriben con mayúscula inicial: Navidad, Día de la Madre, Adviento, Semana Santa.



Marcas comerciales o registradas

Los nombres de marcas comerciales o registradas se escriben con mayúscula.

Ejemplos:

¿Has tomado Coca- Cola?

¿Lo buscó en Google?

Siglas

Las siglas que no son pronunciables como palabras y tienen que leerse, en todo o en parte, deletreando sus componentes deben mantener siempre su escritura en mayúscula, por ejemplo, ICT, UCR, CCSS.

Acrónimos

Los acrónimos, o sea, las siglas que se leen como si fueran palabras, pueden escribirse ya sea con una sola letra inicial mayúscula, o bien, con todas sus letras en mayúsculas.

Uned y UNED

Mopt y MOPT

Recope y RECOPE

Números romanos

Los números romanos se escriben con mayúscula: I = 1, V = 5, X = 10, L = 50, C = 100, D = 500, M = 1000.

Para favorecer la legibilidad

Se escribe mayúscula en letreros, carteles, inscripciones, paneles informativos, etc.

Además, los lemas y leyendas que aparecen en estandartes, escudos, monedas y banderas.

Para favorecer la legibilidad se escribe con mayúscula

En textos jurídicos y administrativos –decretos, sentencias, bandos, edictos, certificados o instancias–, los verbos que expresan la finalidad del escrito o que introducen cada una de sus partes fundamentales, a fin de conocer su rápida lectura: CERTIFICA:, EXPONE:, SOLICITA:, CONSIDERANDO:

Referencia

Real Academia Española. (2010) Ortografía de la lengua española. Madrid: Espasa Libros, S. L. U.

Se escriben con minúscula

Los tratamientos

Los tratamientos don, doña, sor, san, señor, licenciado, usted. Cuando aparecen dentro de un texto se escribe la palabra completa. No se debe usar abreviaturas.

Ejemplo:

Presidió la reunión el ingeniero Ambrosio Martínez.

El profesor de Química siempre es muy atento.



Títulos nobiliarios, dignidades y cargos o empleos de cualquier rango

Los títulos nobiliarios, dignidades y cargos o empleos de cualquier rango deben escribirse con minúscula puesto que se trata de nombres comunes.

Ejemplos

El presidente, el rey y el papa son humanos como cualquiera de nosotros.

El ministro de Educación habló con los jóvenes.

El presidente ejecutivo de Recope recibió a los invitados

El gerente general de Iberia visitó Panamá.

El embajador de Costa Rica en El Salvador es muy atento.

Los directores de las unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales tienen reunión a las tres.

Gentilicios

Los gentilicios o nombres de pueblos o etnias se escriben siempre con minúscula, por ejemplo, costarricense, estadounidenses, venezolanos, panameños, ingleses, israelitas, londinenses.

Nombres de disciplinas científicas

Los nombres de disciplinas científicas y de las diversas ramas del conocimiento se escriben con inicial minúscula.

Ejemplos:

Me interesa la química.

Mi tío es un experto en francés.

Esos nombres se escriben con mayúscula inicial cuando designan estudios o materias de clase.

Remigio tiene una maestría en Literatura.

Aniceto tiene examen de Derecho Canónico.

Francés es la materia más fácil para Juan.

Razas de animales

Los sustantivos o adjetivos que se usan para designar las distintas razas o variedades de animales se escriben con minúscula, por ejemplo, gato persa, pastor alemán, un dóberman.

Elementos y compuestos químicos

Las palabras que designan los elementos y compuestos químicos son nombres comunes, por lo que deben escribirse con minúscula.

Ejemplos:

Aluminio, sodio, yodo, bario, hierro, mercurio.

Los símbolos de los elementos químicos tienen una forma fija y se escriben siempre con mayúscula.



C = carbono

H = hidrógeno

Vientos

Los nombres de los vientos se escriben con minúscula. Por ejemplo: Los vientos alisios soplan muy fuerte.

Enfermedades

Los nombres que designan enfermedades deben escribirse con letra inicial minúscula: diabetes, gripe, cáncer, gastritis, colitis, otitis, flebitis.

Cuando la enfermedad incluye el nombre propio del descubridor o investigador se mantiene la mayúscula, por ejemplo, enfermedad Parkinson, síndrome de Down.

Medicamentos

Los nombres de los medicamentos se escriben con minúscula.

Carmen se tomó una ibuprofeno para el dolor de cabeza.

La lanzoprazol cura la gastritis.

Días de la semana, meses, estaciones del año y puntos cardinales

Los sustantivos que designan los días de la semana, meses, las estaciones del año y puntos cardinales se escriben con minúscula. Lunes y miércoles son días de la se-

mana; agosto y diciembre son meses del año; verano, invierno y otoño son estaciones del año y norte, sur, este y oeste son puntos cardinales.

Profesiones

Las profesiones son nombres comunes, por lo tanto, se escriben con minúscula.

Ejemplos:

El geólogo Ramiro Cortés inspeccionó el terreno.

El ingeniero industrial Alberto Mendoza es el jefe del Departamento de Salud Ocupacional.

Los abogados de la Asamblea Legislativa se reúnen a las tres de la tarde.

Monedas

Los nombres de las monedas se escriben con minúscula.

La lempira es la moneda de Honduras.

El yen es la moneda de Japón.

Platos elaborados, combinados y cócteles

Los nombres de platos elaborados, combinados, cócteles se escriben con minúscula inicial: tres leches, piña colada, arroz a la marinera.



Deportes

Los nombres de los deportes son sustantivos comunes por lo que se deben escribir en minúscula: natación, golf, tenis, baloncesto.

Notas musicales

Los nombres de las notas musicales se escriben con minúscula inicial: do, re, mi, fa, sol, la sí.

Lenguas

Los sustantivos que designan lenguas son nombres comunes, por lo tanto, se escriben con minúscula: español, francés. mandarín, latín, griego, italiano.

Colores

Los sustantivos que designan los colores se escriben con minúscula: azul, rojo, verde, celeste, amarillo.

Referencias bibliográficas

Müller, M. (2015) **Uso actualizado de las mayúsculas. Según la Ortografía de la lengua española de la Real Academia Española.** Editorial UCR. San José

Real Academia Española. (2010) **Ortografía de la lengua española.** Madrid: Espasa Libros, S. L. U.



Neuroliderazgo y la importancia del diálogo en los procesos de comunicación para las organizaciones

Máster Luz Ma. Chacón León
Universidad Nacional de Costa Rica

Resumen

Cada vez toma más relevancia en las organizaciones la reflexión acerca de las relaciones biunívocas entre la comunicación y el liderazgo. Este artículo versa sobre este tema, para lo cual relaciona disciplinas que le son transversales como las neurociencias, funciones y anatomía del cerebro, la mente, el neuroliderazgo y el autoconocimiento, la conducta humana y los procesos de comunicación en las organizaciones. Presenta los conceptos y la esquematización teórica de la estructura fundamental de la conducta humana en ambientes organizacionales.

La teoría del cerebro triúnico de McLean y la explicación de la teoría de la mente coinciden en la naturaleza de la función cerebral, más no en su fisiología. Las emociones, la conducta y los pensamientos forman un triunvirato interrelacionado entre sí, determinando reacciones corporales y de conductas en el ser humano. Además, en contextos organizacionales la comunicación es la forma de transmitir información, el cual es un proceso que está determinado por variables como las emociones, pensamientos y la conducta, lo que evidencia la complejidad del tema abordado.

Palabras claves: Neurociencias, neuroliderazgo, comunicación, mente, conducta, pensamientos.

Introducción

La turbulencia en la que viven las empresas actualmente donde los cambios rápidos e impredecibles son la tónica diaria, impulsa a los líderes a desarrollar una buena comunicación para que la transmisión de sus ideas, metas y proyectos sea clara y oportuna. Esta condición que parece fácil y sencilla, muchas veces se torna complicada, oscura y compleja. Tanto la experiencia como los conocimientos teóricos, indican la relación biunívoca –aunque o necesariamente directa- entre la comunicación y el alcance las metas organizacionales. Moreno (2009) señala que a mayor comunicación, mayor claridad, a mayor claridad mayor seguridad para lograr los objetivos. Los objetivos de la empresa forman parte de la estrategia, no obstante y de acuerdo con Hermoso (2009) menos del 60% de los ejecutivos senior y menos del 10% del total de ejecutivos piensan que tienen una clara comprensión de la estrategia de la compañía.

Moreno (2009) arguye que la inadecuada comunicación institucional es la causa de que los objetivos estratégicos no sean

compartidos y comprendidos en el colectivo de la empresa, ocasionando inestabilidad en el desempeño organizacional. En las empresas, como espacios sociales que son sostenidos por la interrelación entre personas, requieren de la comunicación efectiva entre las partes. Para Contreras y Barboza (2013), tradicionalmente el liderazgo transaccional ha estado centrado en el individuo, bajo esquemas centralizados, rígidos pero estables donde se ejerce una influencia vertical. Sin embargo, como se acotaba anteriormente, la velocidad de los cambios organizaciones y más recientemente, el aporte de la neurociencias a los aspectos relacionados con la conducta, la regulación emocional y la toma de decisiones, han trascendido los enfoques de liderazgo transaccional.

Pizano (2007) indica que en la actualidad, las organizaciones enfrentan uno de los desafíos más importantes en su devenir, el cual es potenciar la transformación de los pensamientos de tal manera que el humano tenga mejores condiciones para enfrentar los cambios vertiginosos y la incertidumbre que caracteriza estos tiempos. Para esta misma autora, esto es un motivo suficiente para “incursionar en el conocimiento de la neurociencia como una disciplina de vanguardia para el estudio de la conducta en el mundo contemporáneo de las ciencias del comportamiento que implica un enfoque interdisciplinario” Pizano (2007:p. 3). Desde esta perspectiva, da cabida preguntarse ¿cómo desde el neuroliderazgo se apoya la preparación del cerebro para liderar, tomar decisiones con mayor precisión y dirigir equipos con ma-

yor eficacia? ¿cómo el funcionamiento del cerebro incide en el liderazgo? Los temas contemplados en este ensayo compilan el criterio de diversos autores del área de las neurociencias, comportamiento organizacional y neuroliderazgo; los cuales conforman el constructo sobre el cual se realiza una aproximación teórica, descripción de conceptos, búsqueda de técnicas grupales e individuales que permiten extraer algunas lecciones aprendidas desde un enfoque más humano. Metodológicamente es una investigación que hace uso de la técnica de revisión bibliográfica y análisis de contenidos, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014) bajo esta metodología se permiten abordar el tema del aporte de la neurociencia al neuroliderazgo y cómo las funciones cerebrales determinan los procesos comunicacionales exitosos en las organizaciones desde una nueva perspectiva crítica. Se realizó una revisión bibliográfica, efectuando agrupaciones temáticas como una base para el análisis e interpretaciones posteriores.

Referentes teóricos

El ser humano se caracteriza por ser generador de conocimientos. Al conjunto de conocimientos organizados de forma sistemática se le conoce como ciencia, término que proviene del latín *scientia*, de *scire* y que significa “conocer” RAE (2017).

Los conocimientos son multivariados, más en términos generales versan sobre la naturaleza, los seres que la componen, los fenómenos que ocurren en ella y las leyes que rigen estos fenómenos, convirtiéndose



en una facultad del ser humano –todavía no se ha descubierto si otros seres vivos la tienen latente- que le permite encontrar explicaciones a los fenómenos estudiados y respuestas a las interrogantes, pasos sucesivos que en forma escalada se van transformando en nuevos conocimientos. Según Rojas (2009) las ciencias se clasifican en puras o naturales, aplicadas y en sociales. En las primeras se encuentran áreas como la matemática, física, química y biología; en las aplicadas la agricultura, ingeniería, aeronáutica y medicina y, en las sociales se encuentran la psicología, economía, ciencias políticas, administración entre otras.

El neuroliderazgo es un área de estudio de la neurociencia y ésta se constituye en una parte de las ciencias sociales. Es a partir de los años sesenta del siglo pasado –aunque sus aportes inician siglos antes- los estudios derivados de la neurociencia empezaron a platear que: ...el cerebro era la base de toda actividad humana y que este era el lugar de donde provienen toda clase de sensaciones y pensamientos, los sentimientos, el dolor, llanto, risa, angustia, tristezas, alegrías, e incluso es el cerebro donde guardamos los momentos buenos o malos a lo largo del tiempo y nos otorga la habilidad de traerlos al presente en el momento deseado; es él quien cuando nos encontramos en un momento de peligro nos prepara para la huida o para afrontar los problemas. Chu, Cuenca y López (2015.p:13).

Más en concreto, la neurociencia estudia la estructura, funcionamiento, desarrollo

de la bioquímica, patología y farmacología del sistema nervioso (SN) Pizano (2007). En palabras de Campos (2010.p:1) la neurociencia aporta fundamentos “acerca de las bases neurales del aprendizaje, de la memoria, de las emociones y de muchas otras funciones cerebrales” que en conjunción con la interacción con el medio ambiente dan como resultado las bases biológicas de la conducta humana. Pizano (2007.p:23) señala que los objetivos de las neurociencias son: ...el estudio del sistema integrado de conocimientos acerca del sistema nervioso. - El resultado de la integración de la Neuroanatomía, Neurofisiología, Neuroquímica, Neuropsicología, Biología, Física, Química. - Tratar la Neurociencia Cognitiva como un enfoque dentro del cognitivismo moderno. - El estudio del cerebro y la inteligencia como soportes para un verdadero equilibrio de desarrollo cognitivo.

El estudio del SN es complejo, en tanto éste se encarga de integrar la información proveniente del cuerpo y; además, coordina las actividades de todo el organismo, es decir, incluye tanto las cuestiones fisiológicas, como las destrezas, el aprendizaje, las emociones y la conducta, Pizano (2007). Es el responsable de funciones como el lenguaje, aprendizaje, memoria y el pensamiento, funciones que le permiten “al ser humano asimilar la información del exterior, integrar la información de su propio cuerpo y emitir respuestas para interactuar con su entorno” Ostrosky (s.f. p.1). Este último planteamiento forma parte fundante de este artículo en cuanto el funcionamiento del SN, en conjunción con la informa-

ción individual determinan las respuestas de los individuos al entorno, en el caso a la organización.

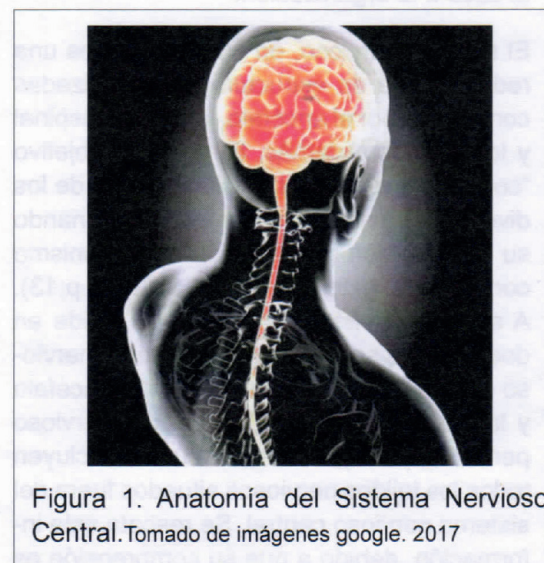
El sistema nervioso en su conjunto, es una red compleja de estructuras especializadas que está compuesto por el encéfalo, la médula espinal y los nervios que además, tienen como objetivo “controlar y regular el funcionamiento de los diversos órganos y sistemas, coordinando su interrelación y la relación del organismo con el medio externo” Chu, et.al (2015.p:13). A su vez, el sistema nervioso se divide en dos grandes subsistemas: el sistema nervioso central (SNC) -compuesto por el encéfalo y la médula espinal-; y el sistema nervioso periférico (SNP), dentro del cual se incluyen todos los tejidos nerviosos situados fuera del sistema nervioso central. Se rescata esta información en virtud de que su comprensión es parte fundamental en este trabajo, especialmente el SNC.

Anatomía y fisiología del SNC

Velayos y Dieguez (2015) señalan que el SNC está formado por el cerebro y la médula espinal. En él residen todas las funciones superiores del ser humano, tanto las cognitivas como las emocionales. Sus partes más importantes son el encéfalo y la médula espinal. El encéfalo es la parte del sistema nervioso central contenida en el cráneo y el cuál comprende el cerebro, el cerebelo y el tronco del encéfalo o encefálico. Se encuentra ubicado en el cráneo y está protegido por una gruesa capa ósea. Recibe, integra y correlaciona distintos tipos de información sensorial. Además el

SNC es también la fuente de nuestros pensamientos, emociones y recuerdos y, en la parte fisiológica es el centro de control del tacto, la capacidad para el movimiento, la vista, la respiración, la temperatura, el apetito y todos los procesos que regula el cuerpo.

Imagen No 1 Anatomía del Sistema Nervioso Central



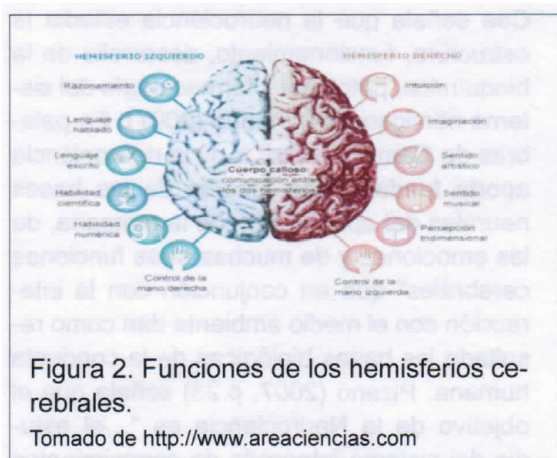
Tomado de: imágenes google. 2017

Continuando con Velayos y Dieguez (2015), está organizado en miles de millones de células nerviosas, conocidas como neuronas. Una a una conforman el cerebro, y por medio de sus impulsos bio eléctricos se comunican con otras neuronas de todo el cuerpo. Fisiológicamente, el cerebro se divide en el hemisferio izquierdo y el derecho, los cuales tienen funciones específicas. El hemisferio izquierdo controla el

lenguaje, el pensamiento lógico y la escritura, el centro del habla, del pensamiento analítico y el control de la mano derecha. El hemisferio derecho controla el pensamiento creativo, la mano izquierda, la fantasía, el talento musical y todas las actividades artísticas. Se especializa en la percepción visual y espacial, más que en las palabras y conceptos, observando la realidad como un todo.

El lado derecho del cerebro está ligado a la intuición y a los sentimientos. En la imagen número 2, se presentan localizadas cada una de las funciones mencionadas según hemisferio cerebral.

Imagen No. 2 Funciones de los hemisferios cerebrales



Fuente: Tomado de <http://www.areaciencias.com>

Como se puede intuir de los temas tratados hasta aquí, la complejidad del estu-

dio de cerebro ha llevado a los investigadores a diversos pero complementarios planteamientos, por ejemplo, De Gregori (1999) plantea su estudio en tres bloques anatómicos y tres procesos funcionales, a lo que denomina como enfoque triádico, fundamentado en:

...las fuentes de referencia para el enfoque triádico son autores de la teoría cibernética, de la teoría de sistemas o del caos, y principalmente los neurocientistas con enfoque 72 triádico (trialectico) del cerebro y sus funciones; Sigmund Freud, con su enfoque de id, ego y superego; el ruso Alexander Luria, continuador de Vigostky, con su teoría de los tres procesos mentales; Jean Piaget, con su enfoque de la evolución del aprendizaje y pensamiento en operatorio, imaginativo y abstracto; el norteamericano Paul McLean, con su teoría del cerebro triuno. (p.73)

En este artículo se rescata la teoría del cerebro triúnico de Paul McLean pues explica el funcionamiento del cerebro en relación a la anatomía y las tareas o funciones ejecutadas.

El cerebro triúnico de Paul MacLean

El cerebro triúnico expuesto por Paul McLean (1970 – 1990) explica de funcionamiento del cerebro en relación con las tareas que ejecutada o con base en las unidades funcionales, donde “cada forma de actividad consciente es siempre un sistema funcional complejo y ocurre por

medio del funcionamiento combinado de todas las tres unidades cerebrales, cada una de las cuales ofrece su contribución propia”.

De Gregori (1999.p:73) con base en Luria (1981) Arboccó de los Heros (2016), Seijo y Barrios (2012), Velázquez, Calle y Cleves (2006) con base en McLean (1970 – 1990), identifican tres estructuras diferenciadas que fueron creciendo una sobre otra y que se denominó como el complejo reptiliano (o cerebro reptiliano), el sistema límbico (o cerebro límbico) y el neo cortex (o cerebro neocortexiano).

El cerebro reptiliano es el responsable del mantenimiento de las funciones necesarias para la supervivencia inmediata del ser humano. Según el autor en mención, esta zona del cerebro se relaciona con comportamientos estereotipados y predecibles que son fácilmente localizables en los animales vertebrados poco evolucionados, por ejemplo, los reptiles. Además, señala que la primera parte del cerebro que se desarrolla en el feto humano. El cerebro reptiliano es el encargado de que aparezcan conductas simples e impulsivas, comportamientos rutinarios y sucesivos una y otra, para mencionar algunos: miedo, hambre, enfado, entre otros. En él se encuentran todos los programas genéticos que heredamos de nuestros ancestros. Cuando escuchamos un sonido fuerte, por ejemplo, un trueno, el cerebro reptiliano activa su alerta de supervivencia básica, razón por la cual nos sobresaltamos reaccionando con un brinco, cerramos los ojos, y en algunos casos, otros se esconden. Los latidos del

corazón, la respiración y los procesos digestivos son funciones de este cerebro.

El sistema límbico, por su parte, es el responsable de la aparición de las emociones que aparecen cuando vivimos experiencias. Si una situación particular nos produce una emoción agradable, reaccionamos queriendo volver a repetirla. Este “querer” es tan fuerte que, muchas veces se tiende a cambiar o forzar el entorno para volver repetir la experiencia agradable y las emociones que trae aparejada. Por el contrario, si lo que produce es dolor, recordaremos esa experiencia y evitaremos tener que experimentarla otra vez.

Dentro del proceso evolutivo, el cerebro neocortexiano es el de más reciente desarrollo. En esta estructura tan compleja reside la capacidad para aprender toda la información que proviene de nuestro entorno, trazar los planes y las estrategias más complicadas y originales. La neocorteza puede considerarse la sede de la racionalidad del SNC, ya que permite la aparición del pensamiento sistemático y lógico, que existe independientemente de las emociones y de las conductas programadas. Esta explicación del funcionamiento cerebral de diferencia del aporte tradicional, en tanto éste identifica tres áreas fisiológicas donde se desarrollan orientaciones tres funcionales particulares. Hasta aquí se ha presentado la anatomía y funciones del cerebro, desarrollo que permite localizar físicamente dónde se encuentra el cerebro y sus principales funciones. Conocimientos esenciales para entendernos nuestro sistema cognitivo. En el siguiente apartado se seguirá avanzado en el tema.



El papel de la mente

Tirapu, Pérez, Erekatxo y Pelegrín (2007) señalan que de acuerdo con la teoría de la mente, ésta es la “habilidad para comprender y predecir la conducta de otras personas, sus conocimientos, sus intenciones y sus creencias” (p.479), en otras palabras, en un nivel donde la mente, como sistema cognitivo se relaciona y logra conocer otros sistemas cognitivos. Por ende, la actividad mental es el fenómeno responsable del entendimiento, el raciocinio, la capacidad de crear pensamientos, la percepción, la emoción, la memoria, la voluntad y otras habilidades cognitivas.

Siguiendo a los autores mencionados, la actividad pensante, fisiológicamente se localiza en el hipocampo cerebral. Robinson (2011) y Núñez (1998), señalan que los procesos mentales, a su vez, se dividen en: conscientes, subconscientes e inconscientes. Los primeros están relacionados directamente con la inteligencia y mediante la cual se adquieren conocimientos, es lógica y racional, y son los procesos que se usan para hacer cosas, haciendo uso de recuerdos y memorias almacenadas.

En palabras de McLean, los procesos mentales conscientes tienen su base fisiológica en el cerebro neocortésiano. Los procesos subconscientes son típicamente emocionales y recordatorios, se dejan llevar por gustos y preferencias, lo que comúnmente se llaman “deseos del corazón”. Desde este proceso la impulsividad es una característica –por ejemplo, comprar cosas innecesarias, celos, iras y otros-, así como los sentimientos pues la mente que nunca

olvida. En virtud de que nunca olvida, está sujeta a un proceso de aprendizaje, por lo tanto es sinónimo del sistema límbico. Por último, los procesos inconscientes son los más primitivos, es donde se almacenan todas las experiencias vividas por nuestra especie en sus millones de años de existencia y gestiona todas las actividades fisiológicas como la respiración, latidos del corazón y otros.

Siguiendo en la línea de Tirapu, et.al (2007), el estudio de la mente ha derivado en temas controversiales como la inteligencia emocional, social y cognitiva. Argumentan que la inteligencia emocional y social son habilidades que se relacionan a su vez, con la capacidad de ser conscientes de: expresar emociones propias, de percibir los sentimientos y emociones propias y de otros, controlar las emociones, resolver problemas personales e interpersonales, y por último, la habilidad de interactuar con otros para generar situaciones positivas que sirvan como motivadores. Es desde esta perspectiva que el neuroliderazgo hace su aporte al crecimiento personal y organizacional. Desde la perspectiva de este ensayo, la teoría del cerebro triúnico y esta explicación de la mente coinciden en la naturaleza de la función cerebral.

Ésta última explicación no identifica que áreas fisiológicas se encargan de ejecutar las diferentes funciones.

Papel del neuroliderazgo en las organizaciones

El neuroliderazgo es la aplicación de la neurociencia cognitiva y afectiva que explora lo que ocurre en la fisiología del cerebro de los líderes y cómo influencia los comportamientos, interacciones y la toma de decisiones en el ámbito laboral de acuerdo con Braidot (2013). Desde este enfoque, el neuroliderazgo origina un nuevo enfoque del liderazgo, trascendiendo las teorías clásicas basadas en el conocimiento acumulado de la gestión, sino con base a la comprensión del funcionamiento del cerebro que aporta la neurociencia para canalizar los liderazgos en las organizaciones, organizar equipo de trabajo más efectivos, alcanzar objetivos mediante la toma de decisiones efectivas y mantener a los colaboradores motivados.

Siguiendo con Braidot (2013), bajo este paradigma las nuevas herramientas de la gestión administrativa, hay que buscarlas dentro de cada uno de nosotros. En las organizaciones se puede observar que algunos líderes toman decisiones más rápidas y efectivas que otros, que unos equipos de trabajo son más eficientes que otros. La respuesta a estas observaciones se origina en las nuevas corrientes que relacionan las neurociencias con la neuropsicología.

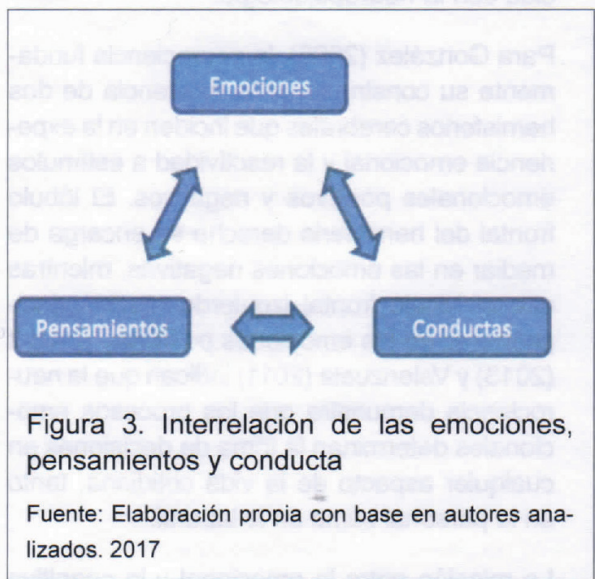
Para González (2006), la neurociencia fundamenta su constructo en la existencia de dos hemisferios cerebrales que inciden en la experiencia emocional y la reactividad a estímulos emocionales positivos y negativos. El lóbulo frontal del hemisferio

derecho se encarga de mediar en las emociones negativas, mientras que el lóbulo frontal izquierdo media principalmente en las emociones positivas. Braidot (2013) y Valenzuela (2011) indican que la neurociencia demuestra que los procesos emocionales determinan la toma de decisiones en cualquier aspecto de la vida cotidiana, sea en lo personal como en lo laboral.

La relación entre lo emocional y lo cognitivo son procesos dependientes e íntimamente relacionados, donde la emoción afecta a funciones tradicionalmente cognitivas, como la percepción, la memoria y la atención. De lo anterior se desprende que dependiendo del estado emocional, el cerebro determinará o seleccionará el tipo de recuerdos, los juicios o la selección de información que se requiere. Las emociones también interactúan como un mecanismo de autorregulación en la interacción social. Las emociones, la conducta y los pensamientos forman un triunvirato interrelacionado entre sí. Las emociones generan pensamientos y viceversa y ello induce determinada conducta o respuestas a estímulos. Pero también, las conductas propias o de otros provocan nuevos pensamientos los cuales inmediatamente generan reacciones emocionales distintas.

Dependiendo del contexto, las direcciones de las afectaciones cambian. En la imagen número 3 se muestra esta interrelación.





Pero hay otro elemento en esta reflexión y es que los pensamientos se crean en función de nuestras experiencias ancestrales, es decir de lo que a manera de programa se encuentra en el cerebro reptiliano, de la relación con el entorno y con otros seres humanos localizado en el sistema límbico y por nuestros propias aportes o conductas del cerebro neocortésiano. En este escenario los colaboradores de una organización se enfrentan al proceso de interactuar y comunicarse entre sí información, ideas, estrategias, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente y alcanzar los objetivos institucionales, Llacuna y Pujol (2004).

Tradicionalmente, la comunicación organizacional se ha conceptualizado como forma de transmitir información en una sola vía: de los directivos a los trabajadores. Sin embargo, como se ha visto, es un proceso que está determinado por variables como

las emociones, que se encuentran fuera aún del propio individuo. Es por ello que la comunicación efectiva enfrente diversas barreras; no obstante, las más importantes son las psicológicas pues tienen que ver con emociones, valores, hábitos conductuales y las percepciones, aspectos que como se ha visto complejiza el escenario, pues el colaborador tiene que pugnar con sus propias emociones como con la de los demás. Por ello, que desde el neuroliderazgo se han desarrollado técnicas que coadyuvan en el entendimiento propio y de otros, por ende favorecen los procesos de comunicaciones formales e informales.

Técnicas de neuroliderazgo en la práctica organizacional

En este apartado se rescata la propuesta de la Mata (2016) como práctica organizacional porque integra diversos aspectos descubiertos por la neurociencia como son las emociones positivas y negativas. La autora mencionada denomina su propuesta como Modelo SCARF: 5 elementos para mejorar tus resultados basados en el neuroliderazgo. Parte del supuesto de que hay una necesidad innata en el ser humano de acercarse y maximizar las recompensas y minimizar o evitar las amenazas. Para ello establece cinco dominios de influencia en la motivación y compromiso: estatus, certidumbre, autonomía, relación y justicia (en inglés SCARF: status, certainty, autonomy, relationships, fairness).

Parte de un supuesto sencillo, en primer lugar cuando en las organizaciones se generan percepciones de “amenaza”, el ce-

rebros de los colaboradores se vuelve más ineficiente, por lo tanto sus respuestas se enrumban en esta dirección. Por el contrario, cuando procuran que se sienta bien, comunican con claridad sus expectativas, brindan libertad de acción y tratan a todos en forma justa, se activa una respuesta de recompensa, razón por la cual los colaboradores se vuelven eficaces, más abiertos a las ideas y más creativos. Es capaz de percibir información que no habría podido bajo estados de miedo o el resentimiento.

Así, el estatus se refiere a mostrar reconocimiento públicamente, por ejemplo, dando las gracias, abrir espacios para aprender algo nuevo ocasionando que los individuos se sienten realizados, se sientan mejor y por lo tanto aumenta su percepción de estatus. Para ello se sugiere, entre otras cosas, dividir proyectos grandes, en más pequeños, de este modo las personas logran más debido a esa sensación de logro, dar proyectos especiales basados en las habilidades de cada miembro del equipo, creando así una mayor sensación de importancia.

La certidumbre se refiere a comunicar de forma clara las expectativas organizacionales, mediante procesos claros de preguntas para que los colaboradores se sientan seguros de lo que se espera, lo que ayuda a las personas a organizar sus ideas. La autonomía se orienta a dar opciones para que los trabajadores puedan elegir, organizar sus días con flexibilidad. La afiliación o relación interpersonal se refiere a la creación de espacios seguros con otros colaboradores, también influye el tiempo que

se dedica a escuchar con atención y sinceridad a los demás, lo que conlleva una comunicación respetuosa.

La justicia y la equidad reducen la respuesta ineficiente ante una percepción de amenaza, pues la introducción de la transparencia en los procesos hace que los colaboradores comprendan y entiendan mejor. Si los colaboradores se involucran en el diseño de objetivos, así como el establecimiento de equipos de trabajo y de las reglas a seguir, se disminuye la incertidumbre y aumenta el estatus.

El autoconocimiento

Rojas, Molleja y Morles (2016) plantean el autoconocimiento como una vía para el autoliderazgo en el campo empresarial, el camino para alcanzar metas personales y una calidad de vida superior en el personal. En virtud de que no se puede cambiar las circunstancias vividas, las condiciones del entorno como el clima, la dirección del viento, ni siquiera se puede cambiar a personas cercanas, como hijos, padres o cónyuge, por más buenas intenciones que se tengan, lo que queda es conocerse a uno mismo para cambiarse.

La neurociencia señala que las emociones condicionan las actitudes y las respuestas al entorno. Entonces, llegó el momento de tomar la responsabilidad del cambio personal vía el autoconocimiento pues este es la base de la concepción que tenemos de nosotros mismo. El autoconocimiento es consecuencia lógica de un proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere la noción de su persona, de sus cualidades



y características Navarro (2006). También señala esta autora que el autoconocimiento pasa por fases como la auto percepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima y la autoaceptación.

Si se quiere desarrollarnos como personas, se requiere de un autoconocimiento sólido que nos aperciba de nuestras debilidades y fortalezas. No es un camino sencillo y requiere de mucha disciplina y constancia en su práctica pues en algunas oportunidades vamos a encontrarnos que lo que vemos dentro no es de nuestro agrado. De ahí la aceptación como fase del autoconocimiento. En este proceso, los cuestionamientos básicos tales como ¿Qué quiero hacer con mi persona? ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo se mueve el entorno en el que estoy? ¿Puedo adaptarme a los cambios que están sucediendo? ¿Cómo me puedo preparar para enfrenarme a los cambios? Cuando nos autoconocemos, tendemos a manejar mejor nuestra conducta y las respuestas al entorno. Un desconocimiento pobre hace que las funciones cerebrales reptilianas o inconscientes primen como respuestas de supervivencia ante percepción de amenaza.

Técnicas que coadyuvan en el autoconocimiento

En el mundo de la autoayuda abundan las propuestas para facilitar los procesos de autoconocimiento, unas más científicas que otras pero que al final, persiguen apoyar la disciplina que requiere el proceso.

Davidson (2000) con base en el planteamiento de la neurociencia que articula las

emociones con condiciones para tomar mejores decisiones. Como se ha planteado en este ensayo cada vez más, las organizaciones están conscientes de esta situación por lo que es frecuente que deseen desarrollar la habilidad de la percepción consciente, tanto en los colaboradores como en los líderes, de los sentimientos antes de tomar cualquier decisión, con el fin de observar el impacto de la decisión sobre nosotros mismos, los demás y la empresa. Siguiendo con Davidson (2000), descubrió que el ser humano puede activar el hemisferio izquierdo practicando 30 minutos diarios lo que llamó la atención plena o “mindfulness”. Si se practica por dos meses de forma consecutiva se consigue una mejor respuesta al estrés y mayor estimulación del sistema inmunitario.

La atención plena es un tipo de ejercicio mental que aspira a alcanzar un estado de atención concentrada sobre un pensamiento particular por ejemplo, amor, felicidad, paz, sobre un objeto como un árbol, el mar o sobre una acción, la propia respiración o los latidos del corazón. Tiene como alcance centrarse en el presente, el aquí y el ahora, liberando a la mente de cargas. En estas condiciones, cuando se tiene una percepción de amenaza se maneja mejor el cuerpo y las emociones, por lo tanto la respuesta tenderá a ser más equilibrada.

Lecciones aprendidas

1. La teoría del cerebro triúnico de McLean y la explicación de la teoría de la mente coinciden en la naturaleza de la función cerebral, más no en

su fisiología. Ésta última explicación no identifica que áreas fisiológicas se encargan de ejecutar las diferentes funciones, simplemente lo identifica como cerebro.

2. El neuroliderazgo origina un nuevo enfoque del liderazgo basado en la comprensión del funcionamiento del cerebro que aporta la neurociencia. Con ello se canalizan mejor los liderazgos en las organizaciones, se organizan equipos de trabajo más efectivos y se alcanzan objetivos mediante la toma de decisiones efectivas en ambientes de más motivación.

3. Las emociones, la conducta y los pensamientos forman un triunvirato interrelacionado entre sí. Las emociones generan pensamientos y viceversa y ello induce determinada conducta o respuestas a estímulos. Pero también, las conductas propias o de otros provocan nuevos pensamientos los cuales inmediatamente generan reacciones emocionales distintas. Dependiendo del contexto, las direccionalidades de las afectaciones cambian.

4. En contextos organizacionales la comunicación es la forma de transmitir información, el cual es un proceso que está determinado por variables como las emociones, que se encuentran fuera aún del propio individuo.

5. Es por ello que la comunicación efectiva frente a diversas barreras, no obstante, las más importantes son las psicológicas pues tienen que ver con emociones, valores, hábitos conductuales y las percepciones, aspectos que como se ha visto complejiza el escenario, pues el colaborador tiene que pugnar con sus propias emociones como con la de los demás.

6. El Modelo SCARF: 5 elementos para mejorar tus resultados basados en el neuroliderazgo puede aportar una forma del neuroliderazgo pues parte de que hay una necesidad innata en el ser humano de acercarse y maximizar las recompensas y minimizar o evitar las amenazas., aspectos que si se implementan pueden hacer más exitosa a comunicación en las organizaciones.

7. Hoy más que nunca, las organizaciones están desarrollando la habilidad de la percepción consciente, tanto en los colaboradores como en los líderes, de los sentimientos antes de tomar cualquier decisión, con el fin de observar el impacto de la decisión sobre ellos mismos, los demás y la empresa.

Fuentes de consulta

Arboccó de los Heros, M. (2016). Neurociencias, educación y salud mental. Revista Propósitos y Representaciones. Vol. 4, N° 1: pp. 327-362. ISSN



2307-7999 e-ISSN 2310-4635. Tomado de: file:///C:/Users/USUARIOS/Downloads/DialnetNeurocienciasEducacionYSaludMental-5475192%20(1).pdf 28 de abril de 2017

Braidot, N. (2013). Neuromanagement y neuroliderazgo, cómo se aplican los avances de las neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. Revista Digital de Ciencias Administrativas. Facultad de Ciencias Económicas UNLP. Clasificación JEL: M19 I ISSN 2314 – 3738 Tomado de: file:///C:/Users/USUARIOS/Downloads/706-1-2825-1-10-20131219.pdf 10 de mayo de 2017

Campos, A., L. (2010). Neuroeducación: uniendo las neurociencias y la educación en la búsqueda del desarrollo humano. Revista Digital de la OEA. No 143. Tomado de: http://www.educoea.org/portal/La_Educacion_Digital/laeducacion_143/articles/neuroeducacion.pdf 25 de abril de 2017

Chu, L., A.; Cuenca, B., S. y López B., M. (2015). Anatomía y Fisiología del Sistema Nervioso. Primera edición. ISBN: 978-9978316-34-4 Universidad técnica de Machala Ediciones Utmach. Tomado de: file:///C:/Users/USUARIOS/Downloads/29%20ANATOMIA%20Y%20FISIOLOGIA%20DEL%20SISTEMA%20NERVIOSO.pdf 10 de mayo de 2017

Contreras, T., F. y Barbosa, R., D. (2013). Del liderazgo transaccional al lideraz-

go transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Universidad Católica de Chile. Revista Virtual. No. 39 ISSN -0124-5821. Tomado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886> 10 de abril de 2017

Davidson, R., J. (2000). Affective neuroscience and psychophysiology: Toward a synthesis. Blackwell Publishing Inc. Printed in the USA. Society for Psychophysiological Research. Laboratory for Affective Neuroscience, University of Wisconsin, Tomado de: <https://centerhealthyminds.org/assets/filespublications/DavidsonAffectivePsychophysiology.pdf> 20 de mayo de 2017

De Gregori, W. (1999). En busca de una nueva neología. Estudios Pedagógicos N° 25:71-82, Ensayos. Tomado de: <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/n25/art04.pdf> 25 de abril de 2017

De la Mata, G. (2016). Modelo SCARF: 5 elementos para mejorar tus resultados basados en el neuroliderazgo. Innovation for social change. Tomado de: <http://innovationforsocialchange.org/modelo-scarf-5-elementos-mejorar-tusresultados-basados-neuroliderazgo/> 15 de mayo de 2017

González, A., M. (2006). Aspectos Psicológicos y Neurales en el Aprendizaje

del Reconocimiento de Emociones. Revista Chilena de Neuropsicología, vol. 1, Universidad de La Frontera Temuco, Chile. ISSN: 0718-0551 Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1793/179317886003.pdf> 15 de mayo de 2017

Hermoso, C. (2009). Balanced Score Card (BSC) al español Cuadro de Mando Integral. Foro. Tomado de: <http://carolinahh.es.tripod.com/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/forobsc.htm> 31 de marzo de 2017

Hernández S., Fernández C., C. y Baptista, L., P. (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGraw Hill, sexta edición. México.

Moreno, E., A. (2009). Comunicación Efectiva para el Logro de una Visión Compartida. Dpto. De Ciencias Administrativas. Maestría en Administración. UACJ. Año 6, No 32. Tomado de: <file:///C:/Users/USUARIOS/Downloads/DialnetComunicacionEfectiva-ParaElLogroDeUnaVisionComparti-3238707.pdf> 31 de marzo de 2017

Navarro S., M. (2009). Autoconocimiento y autoestima. Revista Digital para Profesionales de la enseñanza No. 5 ISSN: 1989-4023, Andalucía, Tomado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf> 25 de mayo de 2017

Núñez, P., J. (1998). Aprendizaje inconsciente. Condicionamiento a estímulos

visuales subliminales. Tesis doctoral. Tomado de: [file:///E:/NEUROLIDE-RAZGO/Dialnet-AprendizajeInconsciente-392%20\(1\).pdf](file:///E:/NEUROLIDE-RAZGO/Dialnet-AprendizajeInconsciente-392%20(1).pdf) 26 de abril de 2017

Llacuna, M., J. y Pujol, F., L. (2004). NTP 685: La comunicación en las organizaciones. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Tomado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas-Tecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf 26 de mayo de 2017

Pizano, Ch., G. (2007). La neurociencia y los siete saberes: la fuerza del futuro. Revista Investigación Educativa. Vol. 11 No. 20. ISSN 17285852 Tomado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/viewFile/4773/384525> 25 de abril de 2017

RAE (2017). Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Tomado de: <http://dle.rae.es/?id=9AwuYaT> 25 de marzo de 2017

Robinson, S., F. (2011). La configuración de lo consciente e inconsciente desde una perspectiva histórico cultural. En Contribuciones a las Ciencias Sociales. Tomado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/13/fjrs.pdf> 26 de abril de 2017

Rojas, B., A.; Mollejas, E. y Morles, F. (2016). El autoliderazgo: una vía para el pensamiento complejo en la ge-



rencia pública. KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas. Año I. ISSN: 2542-3088 Fundación Koinomía. Santa Ana de Coro, Venezuela. Tomado de: <http://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/14/7> 20 de mayo de 2017

Rojas C., I. (2009). Conceptos de Ciencia: Geymonat, Olivé y Martínez Miguez. Una revisión crítica Revista Espacios Públicos, vol. 12, núm. 24, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. ISSN: 1665-8140. Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/676/67611167013.pdf> 25 de abril de 2017

Seijo, C. y; Barrios, L. (2012). El cerebro triunfo y la inteligencia ética: matriz fundamental de la inteligencia multifocal. Colombia, Revista Praxis No. 8 ISSN: 1657-4915. Tomado de: <file:///C:/Users/USUARIOS/Downloads/DialnetElCerebroTriunoYLainInteligenciaEtica-5907276.pdf> 30 de abril de 2017

Velayos, J., L. y Dieguez, G. (2015). Anatomía y fisiología del sistema nervioso central. E-book. Fundación Universidad San Pablo. ISBN: 9788415949893. Tomado de: <https://www.casadellibro.com/ebook-anatomia-y-fisiologia-del-sistema-nervioso-central-ebook/9788415949893/2513224> 25 de abril de 2017



Derecho de acceso a la información universal Right of Access to Universal Information

M.Sc. Alvaro Cortés González 1

M.Sc. Carolina Hernández Chaves 2

Resumen

El derecho de acceso a la información universal a través de cursos masivos abiertos en línea, recursos educativos abiertos y software libre es una fuerza que contribuye claramente al desarrollo social y económico, se ha ido convirtiendo en una parte indispensable de la educación, y ha ido ganando aceptación dentro de los sistemas educativos tradicionales, tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Estos cursos hacen referencia a modalidades educativas que apuntan a ampliar el acceso a la educación y a la formación, liberando al estudiantado de las limitaciones de tiempo y espacio, y ofreciendo mayor flexibilidad en las oportunidades de aprendizaje individual o grupal. El aprendizaje se realiza a través de plataformas en línea y se ha convertido en uno de los sectores educativos con mayor crecimiento en la última década.

Palabras claves: aprendizaje, derecho, MOOC, REA, TIC's

Summary

The right of access to universal information through massive online open courses, open educational resources and free software is a force that clearly contributes to social and economic development, it has become an indispensable part of education, and has gained acceptance within traditional educational systems, both in developed and developing countries. These courses refer to educational modalities that aim to expand access to education and training, freeing students from the limitations of time and space, and offering greater flexibility in individual or group learning opportunities. Learning is done through online platforms and has become one of the fastest growing educational sectors in the last decade.

Key words: learning, MOOC, OER, rights, ICT's

- 1 Alvaro Cortés González Profesor de Inglés Escuela de Secretariado Profesional Universidad Nacional, Colegio Técnico Profesional Jesús Ocaña, Ministerio de Educación Pública
- 2 Carolina Hernández Chaves, Profesora de Inglés, Escuela de Secretariado Profesional, Universidad Nacional



Introducción

En épocas pasadas, el derecho de acceso y dominio del conocimiento iba acompañado de desigualdades, exclusiones y luchas sociales. Durante mucho tiempo el conocimiento fue acaparado por un círculo pequeño de personas cuyo principio rector era el secreto. Con el pasar de los siglos, la exigencia democrática basada en un principio de apertura y en la lenta aparición de un ámbito público del conocimiento permitieron la difusión de las ideas de universalidad, libertad e igualdad. Esta evolución histórica fue unida a la propagación de conocimientos por intermedio del libro, y luego de la imprenta, y también a la difusión de una educación para todos en la escuela y la universidad.

Actualmente, la difusión de las nuevas tecnologías y la aparición de la red pública Internet ha abierto nuevas perspectivas a la ampliación del espacio público del conocimiento que permite el acceso a la información universal. No obstante, la importancia de la educación y del pensamiento crítico radica en que las nuevas posibilidades ofrecidas por Internet no deben hacer que las personas se desinteresen por otros medios auténticos transmisores del conocimiento como la prensa, la radio, la televisión y, sobre todo, las instituciones educativas. La globalización de la educación masiva, abierta y en línea, el uso de recursos educativos abiertos y el software libre, ofrece a los países en desarrollo múltiples oportunidades para alcanzar los objetivos de sus sistemas educativos.

La explosión del interés general en el aprendizaje en línea y con recursos educativos abiertos y software libre se ha debido a dos factores principales: la creciente demanda de programas continuos de perfeccionamiento y capacitación; y los avances tecnológicos que han permitido ampliar el espectro temático de la enseñanza en línea. Este tipo de educación tiene el potencial de generar nuevos patrones de enseñanza y de aprendizaje y está estrechamente vinculada a los avances de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como al desarrollo de nuevas necesidades educativas y de nuevos patrones de acceso a la información y de aplicación y aprendizaje. Este modelo de educación podría contribuir a una renovación del sistema educativo tradicional, e incluso podría afectar otros ámbitos no relacionados con la educación. Por tanto, puede decirse que el aprendizaje masivo, abierto y en línea con recursos educativos abiertos y software libre juega un papel decisivo en la creación de una sociedad global más justa y equitativa basada en el conocimiento.

Marco legal del libre acceso a la información

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el Artículo I, Cláusula 2, establece uno de los propósitos y funciones de la Organización, como: Ayudará a la conservación, al progreso y a la difusión del saber: velando por la conservación y la protección del patrimonio universal de libros, obras de arte y monumentos de inte-



rés histórico o científico, y recomendando a las naciones interesadas las convenciones internacionales que sean necesarias para tal fin; Alentando la cooperación entre las naciones en todas las ramas de la actividad intelectual y el intercambio internacional de representantes de la educación, la ciencia y la cultura, así como de publicaciones, obras de arte, material de laboratorio y cualquier documentación útil al respecto; Facilitando, mediante métodos específicos de cooperación internacional, el acceso de todas las personas en todos los países, a todos los materiales impresos y publicados por cualquiera de ellos.

En tanto, la misión de la UNESCO consiste en contribuir a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural mediante la educación, la ciencia, la cultura, la comunicación y la información, la Organización se centra en las siguientes prioridades:

- Lograr la educación de calidad para todos y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. ⇨
- Movilizar el conocimiento científico y las políticas relativas a la ciencia con miras al desarrollo sostenible. ⇨
- Abordar los nuevos problemas éticos y sociales. ⇨
- Promover la diversidad cultural, el diálogo intercultural y una cultura de paz. ⇨
- Construir sociedades del conocimiento integradoras recurriendo a la información y la comunicación.

La UNESCO promueve el libre acceso, particularmente a la información científica (artículos de publicaciones periódicas,

ponencias de conferencias y conjuntos de datos de varios tipos) proveniente de la investigación financiada con fondos públicos. La UNESCO trabaja junto a sus asociados para dar a conocer mejor los beneficios del libre acceso a los responsables de la elaboración de políticas, los investigadores y los administradores del conocimiento.

Financiado por los gobiernos de Colombia, Dinamarca, Noruega y el Departamento de Estado de los Estados Unidos, el portal mundial sobre el acceso abierto (Global Open Access Portal – GOAP) ofrece una visión general de la situación del acceso libre a la información científica en 158 países. En el portal se destacan los factores positivos y los entornos propicios creados en los países en los que se ha logrado establecer el acceso abierto.

Acceso a los Recursos Educativos Abiertos

El acceso a una educación de alta calidad es clave para la construcción de la paz, del desarrollo socioeconómico sostenible y del diálogo intercultural. Los Recursos Educativos Abiertos (REA) ofrecen una oportunidad estratégica de mejorar el acceso a una educación de calidad en todos los niveles, e incrementar el diálogo y el uso compartido del conocimiento y la construcción de capacidades. En el ecosistema de educación e investigación, los REA y el Acceso Abierto son dos importantes conjuntos de acciones que trabajan en forma integrada para promover la calidad del aprendizaje y generar nuevo conocimiento. El término



REA fue acuñado en la UNESCO en 2002 en el primer Foro Mundial de Recursos Educativos de Libre Acceso para cursos en la educación superior en países en vías de desarrollo.

En su acepción más simple, el concepto de Recursos Educativos Abiertos (REA) se refiere a cualquier recurso educativo (incluso mapas curriculares, materiales de curso, libros de estudio, streaming de videos, aplicaciones multimedia, podcasts y cualquier material que haya sido diseñado para la enseñanza y el aprendizaje) que esté plenamente disponible para ser usado por educadores y estudiantes, sin que haya necesidad de pagar regalías o derechos de licencia.

El término REA es prácticamente sinónimo de otro término: Materiales de Cursos Abiertos (OpenCourseWare – OCW), aunque este último puede ser utilizado para referirse a un subconjunto específico y más estructurado de REA. Los Materiales de Cursos Abiertos son definidos por el Consorcio OCW (OpenCourseWare Consortium) como ‘la publicación digital libre y gratuita de materiales de nivel universitario de alta calidad. Tales materiales son organizados como cursos y frecuentemente incluyen materiales para la planificación de cursos y herramientas de evaluación, así como contenido temático.

Los REA han emergido como un concepto con gran potencial para apoyar la transformación educativa. Aunque su valor educativo reside en la idea de usar recursos como método integral de comunicación de

planes de estudios en cursos educativos (es decir, aprendizaje basado en recursos), su poder de transformación radica en la facilidad con la que esos recursos, una vez digitalizados, pueden ser compartidos a través de la Internet. Esencialmente, hay sólo una diferencia clave entre los REA y cualquier otro tipo de recurso educativo: su licencia. Por consiguiente, los REA son simplemente recursos educativos que incorporan una licencia que facilita su reutilización, y potencial adaptación, sin tener que solicitar autorización previa al titular de los derechos de autor.

Una idea equivocada pero bastante común es que los contenidos que se encuentran bajo una ‘licencia abierta’ pertenecen al dominio público, y que el autor renuncia a todos sus derechos sobre ese material. No es así, de hecho, el surgimiento de licencias abiertas ha sido fuertemente estimulado por el deseo de proteger los derechos de autor dentro de ambientes en los que dichos contenidos (especialmente cuando se encuentran en formato digital) pueden ser fácilmente copiados y compartidos vía Internet sin autorización. Un amplio espectro de marcos legales comienza a emerger para regular el licenciamiento de uso de los REA. Algunos de ellos simplemente permiten la realización de copias, pero otros establecen normativas para que los usuarios adapten los recursos que utilizan.

El más conocido de ellos es el marco legal Creative Commons (www.creativecommons.org). Proporciona mecanismos jurídicos para garantizar que el autor del material reciba reconocimiento por su



obra, permitiendo al mismo tiempo que dicho material sea compartido, o que se prohíba su uso para actividades comerciales si el autor así lo desea o, incluso, que se impida su modificación cuando ello sea apropiado. Por lo tanto, al someter su obra a una licencia Creative Commons el autor específicamente retiene la titularidad sobre esa obra, pero consiente – a través de la licencia – en ceder algunos de esos derechos. A continuación se detalla los alcances de la licencia Creative Commons:

- El modelo CC proporciona licencias abiertas de fácil utilización para obras digitales y, de esa forma, evita la aplicación automática de las restricciones que resultan del derecho de autor.
- Las licencias CC tienen en consideración las varias normas de derecho de autor en diversos países o sistemas jurídicos y también se encuentran en varios idiomas. • Con el objetivo de simplificar al máximo el proceso de licenciamiento, el sitio Creative Commons utiliza un generador de licencias que sugiere la licencia más apropiada a partir de las respuestas del usuario a preguntas específicas sobre la manera en que su obra puede ser usada.
- Todas las licencias CC incluyen ciertos derechos básicos que el autor mantiene, afirmando la titularidad del autor sobre los derechos de la obra y la concesión de ciertas libertades derivadas de esos derechos.
- Dentro de ese marco, las licencias CC permiten que los autores, a tra-

vés de un sistema de fácil utilización, concedan a otras personas el derecho de hacer copias de su obra y, si así lo desean, permitan que otras personas transformen su obra sin pedir autorización.

- Las licencias CC también permiten que los usuarios impongan ciertas restricciones a esas concesiones, como exigir el reconocimiento de la autoría de la obra original, o prohibir la reutilización del recurso para fines comerciales.

La razón más importante para el aprovechamiento de los REA es que los materiales educativos licenciados abiertamente tienen un enorme potencial de contribuir para la mejoría de la calidad y de la eficacia de la educación. Los desafíos del creciente acceso, combinado con el continuo despliegue de infraestructuras TIC en centros educativos, indica que es cada vez más importante que éstos apoyen, de forma planificada y deliberada, el desarrollo y la mejora de los planes de estudios, el diseño de los programas y asignaturas en curso, la planificación de las sesiones de contacto con los alumnos, el desarrollo de materiales de aprendizaje y enseñanza de calidad y el diseño de evaluaciones eficaces mediante actividades todas destinadas a mejorar el ambiente de enseñanza y aprendizaje, junto con el control de los costos a través del aumento del aprendizaje basado en recursos.

Ante esto, el potencial transformador de la educación que tienen los REA gira alrededor de tres posibilidades entrelazadas:



1. La mayor disponibilidad de materiales de aprendizaje relevantes y de alta calidad puede contribuir para preparar estudiantes y educadores más productivos. Debido a que los REA eliminan las restricciones referentes a las copias de recursos, pueden reducir el costo del acceso a materiales educativos. En muchos sistemas, el pago de regalías por el uso de libros de texto y otros materiales educativos constituye una proporción significativa del costo total, mientras que los procesos de adquisición de autorización para usar material sujeto a derechos de autor puede consumir mucho tiempo y dinero.
2. El principio que permite la adaptación de los materiales proporciona uno de los muchos mecanismos para la construcción del papel del alumno como participante activo en el proceso educativo, dado que éstos aprenden mejor haciendo y creando, y no leyendo y absorbiendo pasivamente. Las licencias de contenido que fomentan la actividad y la creatividad de los alumnos a través de la reutilización y adaptación de esos contenidos pueden contribuir significativamente en la creación de entornos de aprendizaje más eficaces.
3. Los REA tienen potencial para aumentar la capacitación al permitir que instituciones y educadores accedan, a bajo costo o gratuitamente,

a los medios de producción necesarios para desarrollar su competencia en la producción de materiales educativos y llevar a cabo el diseño instructivo necesario para integrar dichos materiales en programas de aprendizaje de alta calidad.

El alcance y la disponibilidad de los REA están en constante expansión. Cada semana, nuevos recursos se añaden al conjunto global de recursos. Actualmente, un problema provocado por ese crecimiento es que no existe un inventario único y exhaustivo de todos los REA (y, dada la rápida expansión de los contenidos online, probablemente nunca lo habrá). Eso significa que para encontrar el REA apropiado, se deben emplear una serie de estrategias de búsqueda:

1. Utilizar un motor de búsqueda especializado en REA: mientras que los motores de búsqueda como Google y Bing son un buen punto de partida general para la búsqueda de contenido online, también hay algunos motores de búsqueda especializados específicamente en buscar REA. Sus listas de resultados, sin embargo, son selectivas en función de diversos criterios de búsqueda, por lo que es una buena idea usar más de uno.

A continuación, algunos de los más populares:

- Alianza para el Intercambio con Mediación de Objetos de Aprendizaje



- Global (Learning Objects Brokered Exchange Alliance – GLOBE): www.globe-info.org
- Folksemantic: www.folksemantic.com.
 - DiscoverEd: <http://discovered.labs.creativecommons.org/search/en>
 - Búsqueda Creative Commons (Creative Commons Search): <http://search.creativecommons.org>.
 - Consorcio OCW (OpenCourseWare Consortium): www.ocwconsortium.org/courses/search.
2. Localizar un repositorio adecuado de REA: quien busca también debe tener acceso a los principales repositorios de búsqueda de REA. La mayoría es de base institucional, concentrándose en los materiales publicados por esa organización. Un ejemplo famoso es el Repositorio de Materiales de Cursos Abiertos del Instituto de Tecnología de Massachusetts (Massachusetts Institute of Technology Open Courseware Repository – MIT OCW). Algunos repositorios se concentran en un tema específico, tal como el MedEd PORTAL, que se concentra en multimedia y fotos médicas. A continuación se presentan algunos de los principales repositorios de REA (muchos otros figuran en los Apéndices 5 y 6):
- OpenLearn: <http://openlearn.open.ac.uk>.
 - MedEd PORTAL: <http://services.aamc.org/30/mededportal> (enfoque médico).
 - MIT OCW: <http://ocw.mit.edu>.
 - Recursos Abiertos para la Educación de China (China Open Resources for Education – CORE): www.core.org.cn/en.
 - Búsqueda AgEcon (AgEcon Search): <http://ageconsearch.umn.edu> (enfoque en agricultura).
 - Educación de Docentes en África Subsahariana (Teacher Education in subSaharan Africa): www.tessafri-ca.net (enfoque en la educación de profesores).
3. Utilizar directorios de REA: hay muchos sitios que tienen un servicio de búsqueda cuyos resultados indican otros sitios en la Internet en que los recursos coinciden con los criterios de búsqueda. Ellos mismos no operan como repositorios, pero identifican recursos de calidad y almacenan enlaces para los respectivos sitios en una base de datos. Sus bases de datos por lo general tienen un enfoque específico.
- REA Commons (OER Commons): www.oercommons.org.



- Mancomunidad del Aprendizaje (Commonwealth of Learning): www.col.org/OER.
- REA África (OER Africa): www.oerafrica.org.

Acceso a los cursos abiertos masivos en línea (MOOC)

A simple vista, los cursos MOOC no se diferencian mucho de los cursos en línea tradicionales que existen desde hace años, ya que al igual que un curso en línea tradicional, un curso MOOC posee un temario o programa; unos materiales, que normalmente son un conjunto de vídeos, pero que también pueden incluir lecturas; unas actividades que se pueden evaluar de diferentes formas (autoevaluación, evaluación automática, evaluación entre pares); unos ejercicios de tipo test para evaluar el aprendizaje; y un foro para discutir con el profesor o con otros estudiantes. Sin embargo, una mirada más profunda nos revela que el papel, o más bien, el comportamiento que presenta un alumno en un curso MOOC es distinto al comportamiento que presenta en un curso en línea tradicional; además, el carácter de masivo que implica que en un curso pueden coexistir decenas de miles de alumnos al mismo tiempo, crea una clara diferencia cualitativa (y claro está, cuantitativa), respecto a los cursos en línea tradicionales. El carácter de masivo no se tiene que entender en el sentido peyorativo de “masivo igual a masificación”: el carácter de masivo permite que surjan ciertas dinámicas y que se puedan realizar ciertas actividades educativas que no se pueden

dar cuando el número de alumnos es reducido.

El fenómeno MOOC está íntimamente ligado a otros dos fenómenos que han tenido lugar principalmente durante los últimos diez años:

- El auge de los contenidos publicados en abierto y en especial los Recursos.
- Educativos Abiertos (en inglés, Open Educational Resources).
- El aprendizaje social abierto (Open Social Learning).
- Los Recursos Educativos Abierto.

Es conveniente tomar en consideración algunas cuestiones terminológicas. MOOC, como se ha dado a conocer de manera generalizada, son las siglas para Massive Open Online Course, o Curso Online Abierto y Masivo en español. Aunque se ha generalizado también en los países de habla hispana el término derivado del inglés “MOOC”, también podemos encontrar referencias a estos cursos bajo las siglas COMA. Esta denominación fue acuñada en 2008, de manera casual, por Dave Cormier y Bryan Alexander tras ver el altísimo número de estudiantes registrados en el precursor directo de los MOOC, un curso de la Universidad de Manitoba abierto al público por primera vez por George Siemens y Stephan Downes, Connectivism and Connective Knowledge. Esta denominación se ha mantenido para los cursos



ofertados, principalmente, por los principales proveedores de MOOC: Coursera, EdX, Miriada X y Udacity.

MASSIVE. Los cursos deben ser masivos, es decir, no solo tienen que ser capaces de asimilar miles (incluso cientos de miles) de alumnos registrados, sino que deben estar orientados a este propósito. Es la característica que se atribuye a la filosofía con la que nacieron los MOOC; en un mundo interconectado y en crecimiento, el acceso a la educación superior de calidad debe ser masivo, y sus instructores deben estar capacitados para resolver todos los problemas que puedan surgir a raíz de ofertar cursos sin límite de inscripciones. Pero para cumplir el criterio de masividad no solo basta con un software adaptado para una gran actividad e interacción, sino que también los contenidos deben ser de alcance global.

OPEN. El acceso abierto es el buque insignia de los MOOC. Se puede entender “abierto” desde la perspectiva de la gratuidad, de los requisitos de acceso o de otros condicionantes para poder registrarse en uno de estos cursos, pero lo cierto es que la apertura al público de contenidos y métodos de enseñanza de las más prestigiosas instituciones universitarias ha supuesto una revolución sin precedentes en el mundo del e-learning. En principio, que un curso sea abierto supone que cualquier persona en cualquier parte del mundo pueda inscribirse sin pagar matrícula o costes adicionales y que pueda completarlo sin acreditar méritos académicos o de cualquier otro tipo.

ONLINE. A este respecto no parece haber problemas ni matizaciones que hacer; todos los cursos son accesibles únicamente a través de internet. Las actividades, los contenidos, la evaluación, la vía de contacto con los profesores (o “facilitadores”)

COURSE. Un curso debe contar con una serie de elementos y estructurar sus conocimientos con orientación al aprendizaje y a crear conocimiento para ser considerado como tal. De tal manera, se espera que un curso organice tareas, evalúe a los alumnos y ofrezca la posibilidad de acreditar la superación del mismo por medio de algún reconocimiento específico.

El 2011 fue el año del desarrollo comercial de los Massive Open Online Courses. Con motivo del éxito del curso sobre Inteligencia Artificial de la Universidad de Stanford, Sebastian Thrun quiso ir más allá y utilizar internet como una herramienta de difusión en abierto para formar a alumnos de todo el mundo, motivo por el cual fundó en 2011, junto con sus socios Mike Sokolsky y David Stevens, la compañía Udacity. A pesar de ser la primera plataforma de este tipo en constituirse como tal, es la que menos ha crecido hasta la actualidad por número de cursos, ya que se ha especializado en la oferta de MOOC de calidad de Ciencias de la Computación. La iniciativa de Sebastian Thrun fue entendida como una verdadera revolución dentro del mundo académico tradicional al crear una compañía (junto con sus socios) invirtiendo capital de su propio bolsillo y, a través de Udacity, impartir gratis educación de calidad, para todos en cualquier parte del mundo. Hoy en



día esta compañía sigue creciendo, si bien a un ritmo más moderado que sus rivales, y se ha consolidado como una plataforma de referencia dentro de la gran oferta global de MOOC. Es la única que desarrolla sus cursos independientemente (salvo algunos casos concretos) y no en colaboración con universidades u otras instituciones.

Otros dos profesores de Ciencias Computacionales de la Universidad de Stanford, Andrew Ng y Daphne Koller, fundaron su propia organización, que servía de pasarela entre la universidad y los usuarios para ofrecer cursos abiertos y masivos a finales de 2011. De esta manera nació **Coursera**, constituida como una compañía privada centrada en ofrecer cursos gratuitos con el respaldo de las universidades más prestigiosas del mundo. Coursera fue creciendo a muy buen ritmo suscribiendo contratos con las principales instituciones universitarias de Estados Unidos hasta lograr una gran reputación y ofrecer una gama de MOOC no solo sobre informática y computación, sino de todas las ramas del saber. La visión Andrew Ng y el potencial académico del equipo académico de Coursera hicieron que, en tan solo dos años, cuenten con la colaboración de más de ochenta instituciones de enseñanza superior en todo el mundo.

La plataforma **EdX** también dio sus primeros pasos en aquel fructífero año de 2011. En este caso no fue el fruto de la iniciativa privada de varios particulares, sino de la puesta en común de dos proyectos paralelos de dos prestigiosas universidades de Estados Unidos; el Instituto Tecnológico

de Massachusetts, más conocido como el MIT por sus siglas en inglés, y la Universidad de Harvard. El MIT siempre había apostado por la formación de calidad en abierto, y fue precursora de iniciativas como el Open Course Ware desde principios de los años 2000, y a raíz del éxito del modelo de los MOOC lanzó la plataforma MITx en 2011 para ofertar cursos de calidad gratuitos de su institución, modelo por el que también optó Harvard creando HarvardX. A mediados de 2012 ambas plataformas se fusionan creando EdX, la plataforma online sin ánimo de lucro para fomentar la educación gratuita de calidad ya no solo de estas dos instituciones, sino de otras muchas que comenzaron a colaborar con el proyecto.

Sin bien hasta el año 2012 las plataformas proveedoras de MOOC parecían estar casi bajo la hegemonía del ámbito académico estadounidense, a finales de 2012 surgió la primera iniciativa de magnitud ajena al contexto norteamericano, precisamente en España, cuando Telefónica Learning Services y Universia lanzaron Miríada X con el objetivo de ofrecer MOOC impartidos por las universidades iberoamericanas de la red Universia. Comenzó a funcionar a principios de 2013.

A continuación se detallan los sitios web que ofrecen cursos MOOC:

- Coursera.
- Udacity.
- edX.
- Khan Academy.
- Udemy.
- Codecademy.



- Lynda.com.
- SkilledUp.
- Academic Earth.
- Saylor.org.
- Canvas Network.
- MiríadaX

Buscadores y comparadores de cursos MOOC

- CourseTalk.
- Knollop.
- CourseBuffet.
- Class Central.

Acceso al área de Software Libre y de Código Abierto

La UNESCO cumple sus funciones básicas como laboratorio de ideas y para la propuesta de normas, a los efectos de lograr acuerdos universales sobre cuestiones éticas emergentes, apoyando el desarrollo y uso de normas abiertas, interoperables y no discriminatorias, para el manejo y acceso a la información como elementos importantes en el desarrollo efectivo de infraestructuras, que contribuyan a las prácticas democráticas, la responsabilidad y la gobernabilidad. Al reconocer que el software juega un papel crucial en el acceso a la información y el conocimiento, la UNESCO apoyó el desarrollo y distribución de software tales como el Micro CDS/ISIS1 (software de almacenamiento y recuperación de información) y el Greenstone2 (software de bibliotecas digitales). FOSS es el motor para el crecimiento y desarrollo del Acceso Abierto, y la UNESCO estimula a la comunidad a hacer propuestas para el desarrollo de software.

El tema de la libertad y su definición ha sido ampliamente debatido desde el advenimiento de las licencias abiertas, probablemente de modo más significativo en el entorno del Software Gratuito y en Código Abierto. Las definiciones de Software Gratuito y en Código Abierto especifican cuatro tipos de libertad:

- La libertad para ejecutar el programa, con cualquier objetivo (libertad 0).
- La libertad para estudiar cómo funciona el programa y adaptarlo a las propias necesidades (libertad 1).
- La libertad para redistribuir copias a fin de ayudar al prójimo (libertad 2).
- La libertad para mejorar el programa y divulgar las mejoras ante el público, para que toda la comunidad se beneficie (libertad 3).³

La preservación del patrimonio cultural digital, incluyendo la información digital, es un área de prioridad para la UNESCO. La preservación digital consiste en los procesos dirigidos a garantizar la accesibilidad continua de los materiales digitales. El acceso de los ciudadanos a la información preservada, se facilita mediante el uso apropiado de una combinación de herramientas de software y hardware. La Carta de la UNESCO sobre la Preservación del Patrimonio Digital (2003) declara que “el objetivo de la conservación del patrimonio digital es que éste sea accesible al público. Por consiguiente, el acceso a los



elementos del patrimonio digital, especialmente los de dominio público, no debería estar sujeto a requisitos poco razonables. Al mismo tiempo, debería garantizarse la protección de la información delicada o de carácter privado contra cualquier forma de intrusión”. El Programa Memoria del Mundo de la UNESCO (MoW, por sus siglas en inglés) se dirige a la preservación del patrimonio documental mundial, haciéndola permanentemente accesible a todos sin distinción. La misión del Programa Memoria del Mundo es:

- –Facilitar la preservación del patrimonio documental mundial mediante las técnicas más adecuadas. –
- Facilitar el acceso universal al patrimonio documental. –
- Crear una mayor conciencia en todo el mundo de la existencia y la importancia del patrimonio documental.

Conclusiones

Los recursos educativos abiertos (REA) son materiales de apoyo a la educación a los que se puede acceder libremente y pueden ser reutilizados, modificados y compartidos.

El acceso abierto es el acceso gratuito a la información y al uso sin restricciones de los recursos digitales por parte de todas las personas. Cualquier tipo de contenido digital puede estar publicado en acceso abierto: desde textos y bases de datos hasta software y soportes de audio, vídeo y multimedia. A pesar de que la mayoría del

contenido digital disponible está constituido exclusivamente por texto, un número cada vez mayor de recursos combina textos con imágenes, bases de datos y archivos ejecutables. El acceso abierto también puede aplicarse a contenido no académico como música, películas y novelas.

Para el estudiantado, el aprendizaje masivo, abierto y en línea constituye un aumento de la flexibilidad en el acceso a la educación, y permite combinar educación y trabajo. Se trata también de un enfoque centrado principalmente en la persona, de un aprendizaje más rico y de mejor calidad, que implica nuevas formas de interacción. Para los empleadores, este modelo de aprendizaje ofrece la posibilidad de un desarrollo profesional de más calidad. También promueve una actualización profesional permanente, mayor productividad y el desarrollo de una nueva cultura de aprendizaje constante.

Fuentes de consulta

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015) A Basic Guide to Open Educational Resources (OER). Francia. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000215804>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013) Directrices para Políticas de desarrollo y promoción del acceso abierto. Francia. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222536>



Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2017) Guía práctica sobre software libre: su selección y aplicación local en América Latina y el Caribe. Uruguay. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000156096>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016) Making sense of MOOCS: a guide for policy makers in developing countries. Francia. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245122>





Presentación Panel

Uso de las redes sociales y las aplicaciones como herramientas de innovación y gestión para el trabajo organizacional

Como parte del programa desarrollado en el VI Congreso Nacional en Administración de Oficinas: el diálogo un camino de mejora continua para la organización, se realizó un panel titulado: Uso de las redes sociales y las aplicaciones como herramientas de innovación y gestión para el trabajo organizacional, con el fin de conocer el impacto en los procesos de comunicación e información que las redes sociales han facilitado. El panel estuvo integrado por 4 profesionales de amplia experiencia en el tema, de conformidad con los tres ámbitos objetivo de desarrollo.

Moderadora

Mag. Xinia Corrales Escalante, Académica Escuela de Secretariado Profesional.

Panelistas

Krisia Chacón Jiménez, Periodista de Tecnología, El Financiero.

M.Sc. Cindy Sabat Hoffman, Buffet Lex Counsel

Dra. Susan Francis Salazar, Universidad de Costa Rica

Los ámbitos del panel fueron: 1) legal – laboral, 2) divulgación -comunicación, 3) educativo. A continuación se presentan las preguntas generadoras que se utilizaron:

Panel: Uso de las redes sociales y las Apps como herramientas de innovación y gestión para el trabajo organizacional:

Surgimiento de las redes sociales.
¿Qué se entiende por una red social?

Pregunta 1 para las tres panelistas.

¿Por qué se puede considerar que las redes sociales han contribuido a innovar la trazabilidad de la información para la toma de decisiones en la organización?

¿A partir de los avances en las Tecnología de la Información y la Comunicación, podría afirmarse que las redes sociales han contribuido a agilizar los procesos, y han cambiado de alguna forma la perspectiva organización-talento humano?

Ámbito Legal – Laboral

¿Existe alguna regulación sobre el uso de WhatsApp en el ámbito laboral?

¿Existen principios de legalidad en las redes sociales para la trazabilidad de la información? ¿Quién regula, quién decide?

¿Qué aspectos marcan la vulnerabilidad de la información que circula en una red social?

- Protocolos de acceso y resguardo de la información
- Quién define los límites de las publicaciones. ¿Quién controla? ¿Quién define qué información circula en las redes?

Desde el entorno laboral se podría decir que se crea una dependencia entre trabajador y dispositivo móvil de uso personal al servicio de la organización. Desde el punto de vista de legalidad.

¿El uso de dispositivos móviles personales en la administración de las redes sociales es legal?

Podría un trabajador negarse a utilizar su dispositivo móvil de uso personal para acceder información de las redes sociales utilizadas por su organización? ¿Qué implicaciones legales podrían darse ante una negación?

Las estadísticas indican que un 87% de las empresas utilizan las redes sociales como herramienta para reclutar talento humano. ¿Qué implicaciones y qué ventajas tiene para el trabajador?

Ámbito de divulgación-comunicación

Desde el punto de vista del marketing digital el crecimiento de los seguidores de las redes sociales aumenta cada día. En ese sentido ¿Cuáles son los beneficios para las organizaciones utilizar este medio para promocionar y divulgar su quehacer?

¿Cuál es la tendencia por el uso de las redes sociales y las Apps en el corto plazo para las organizaciones que utilizan este medio de comunicación?

¿Cuáles son los pro y los contra para el trabajador que pone a disposición de la empresa su dispositivo móvil para acceder información publicada en la red social corporativa?

¿Considera que el uso de las redes sociales y las Apps como herramientas de innovación abren oportunidades de mejora a las organizaciones?

¿Han creado las organizaciones protocolos, políticas y aspectos de seguridad para salvo guardar la información que circula en las redes sociales?.

¿Cuál ha sido el impacto de las publicaciones en redes sociales para el ámbito personal, empresarial y social?

Ámbito educativo

El uso de redes sociales puede ser visto como herramienta pedagógica de formación interactiva tanto en la enseñanza como en el aprendizaje, ofrecen herramientas como Twitters, Facebook, You Tube, LinkedIn, que permiten la creación de grupos con foros de aprendizaje, Kahoots, por citar algunos. En ese sentido ¿Están preparados los docentes para hacer un uso efectivo de las redes sociales como herramientas de enseñanza y aprendizaje?



¿En la relación docente-estudiante que oportunidades de mejora se pueden obtener en el proceso de enseñanza y aprendizaje con el uso de las Apps y de algunas aplicaciones como herramientas de formación?

Las redes sociales son un medio de comunicación efectivo que abarca muchos ámbitos, generan impactos en la vida cotidiana y crea oportunidades de independencia

del estudiante para acceder nuevo conocimiento. A partir de su experiencia como docente, ¿De qué manera el docente puede orientar al estudiante en la búsqueda de conocimiento útil para su formación?

¿Las redes sociales potencian el aprendizaje autónomo en las personas aprendientes?



Presentación **Ámbito de divulgación-comunicación**

Licda. Krisia Chacón Jiménez

Periodista de Tecnología periódico El Financiero y La Nación-Sección Tecnología

1

Congreso Nacional
Administración
de Oficinas

Krisia Chacón Jiménez
Periodista de Tecnología
El Financiero
krisia.chacon@elfinanciero.com
Twitter: @krisia_chacon

2

Presencia de tecnología en los usuarios conectados

Edad	Porcentaje
Me permite entrar de lo que sueldo en el mundo	~95%
Me permite	~90%
Alguno tiempo en transacciones	~85%
Me permite comunicarme con otros	~80%
Me ayuda en el estudio/trabajo	~75%

Fuente: RED 506 de El Financiero

3

Otros datos relevantes:

- 7 de cada 10 encuestados dijeron que se encuentran bastante actualizados con la tecnología.
- Los smartphones son utilizados por casi un 90% de los costarricenses y las laptops por un poco más del 80%.
- Los principales dispositivos para conectarse a Internet son los teléfonos inteligentes y las computadoras portátiles.
- Fuente: RED 506

4

¿Cada cuánto revisa su celular?
Más del 51% revisa su celular al menos cada 15 minutos.

5

¿Qué tienen los celulares que capturan la atención de sus usuarios?

Aplicaciones

Redes sociales

Control en sus manos

6

¿Utiliza estas apps y redes sociales?



7



8

Las aplicaciones y redes sociales como factores clave en la revolución del mercado laboral

9

¿Cómo están cambiando las organizaciones con la tecnología?

- Forma de comunicarse.
- Reclutamiento del personal.
- Manejo de la información.
- Control del bienestar de los colaboradores.
- Sistemas contables.
- Gestión del talento.

10

El factor que tienen en común

Las soluciones que se desarrollan para las empresas están pensadas para que toda la información esté en un mismo lugar, con acceso a dispositivos móviles y que permita analizar la data.

11

Recomendaciones de seguridad

Conexiones seguras
Una VPN (Virtual Private Network) es una tecnología de red que se utiliza para conectar computadoras a una red privada, de manera que el acceso corporativo sea seguro.

Política de seguridad
Determinar las responsabilidades de los usuarios respecto al uso de las tecnologías que tienen a su disposición. Definir el tipo de acciones que se pueden hacer y quién está habilitado.

Presentación Ámbito Legal – Laboral

M.Sc. Cindy Sabat Hoffman
Buffett Lex Counsel

1




Uso de las redes sociales y las Apps como herramientas de innovación y gestión para el trabajo organizacional.

M.Sc. Cindy Sabat Hoffman



2




Sobre el uso del WhatsApp en el ámbito laboral como medio de comunicación formal

ÁREA GRIS: trazabilidad de la información o regulación de la misma.


DISPOSITIVO: Personal o de empresa

HORAS DE ENVÍO DE INFORMACIÓN: jornada laboral- prueba para hora extra

RECOMENDACIÓN: Delimitar y establecer reglas claras en cuanto a la protección de la información, imagen y temas confidenciales de la empresa




3




Sobre el uso de un dispositivo móvil para temas laborales

- Dispositivo **Personal** (posibilidad de negarse a utilizarlo)
- Dispositivo otorgado por la **empresa**:
 - ✓ Herramienta de Trabajo
 - ✓ Políticas de entrega- uso- manejo




4




Uso de las redes sociales como herramienta para reclutar talento humano.

- Cuidados a tener por quien recluta (Discriminación)
- Cuidados a tener por quien aplica al puesto- trabajador
- Uso de la imagen (logo-nombre) de la empresa




5



Cuidados a tener por quien recluta (Discriminación)

La RPL amplía de 4 a 14 los factores de no discriminación en el empleo:

Artículo 404 de la RPL: "(...) se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación".



Presentación Ámbito Educativo

Dra. Susan Francys Salazar

Directora Unidad de Apoyo a Docencia mediada con TIC (METICS) , Universidad de Costa Rica

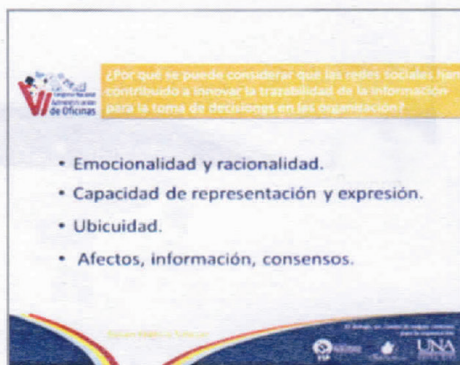
1



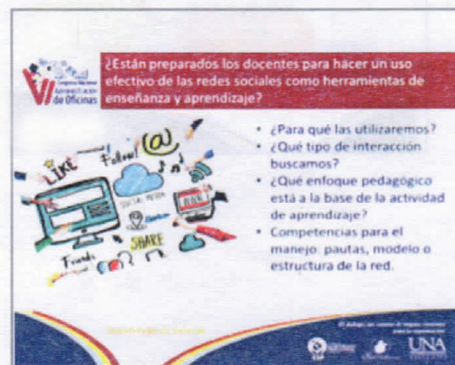
2



3



4



Presentación El Neuroliderazgo en la gestión administrativa


Dr. Luis Ángel Piedra, Universidad de Costa Rica.

1



Liderazgo humano
Aproximaciones desde las ciencias cognitivas y la neurociencia
Luis Ángel Piedra García

2



“ Líder es una persona que ejerciendo un servicio a otros logra movilizarlos para que *deseen* trabajar en pos de aspiraciones comunes ”

3

En la literatura del *management* existen decenas de tipos de **liderazgo**: transformacional, inspirador, persuasivo, carismático y un largo etcétera. De hecho, cada dos o tres años surge un autor con una nueva tipología.

Lejos de aclarar las cosas, las clasificaciones propuestas confunden porque instan a adquirir habilidades complejas y se olvidan de detalles fundamentales para nuestra especie como son la reciprocidad, el cuidado y mantenimiento de las relaciones o la capacidad de generar alianzas con otros miembros del grupo.


Pablo Herreros

4

-Muchas cabezas muchas teorías.

-La tendencias de los enfoques en psicología y administración por crear pseudo-teorías.


-La venta de pseudo-teorías y el consumo de pseudo-teorías.



5

Punto de partida

- Compartimos cercanías evolutivas especialmente con los otros primates antropoideos



7



8

Las aplicaciones y redes sociales como factores clave en la revolución del mercado laboral

9

¿Cómo están cambiando las organizaciones con la tecnología?

- Forma de comunicarse.
- Reclutamiento del personal.
- Manejo de la información.
- Control del bienestar de los colaboradores.
- Sistemas contables.
- Gestión del talento.

10

El factor que tienen en común

Las soluciones que se desarrollan para las empresas están pensadas para que toda la información esté en un mismo lugar, con acceso a dispositivos móviles y que permita analizar la data.

11

Recomendaciones de seguridad

Conexiones seguras
Una VPN (Virtual Private Network) es una tecnología de red que se utiliza para conectar computadoras a una red privada, de manera que el acceso corporativo sea seguro.

Política de seguridad
Determinar las responsabilidades de los usuarios respecto al uso de las tecnologías que tienen a su disposición. Definir el tipo de acciones que se pueden hacer y quién está habilitado.

12

5.- Las manadas de elefantes y la equidad: son uno de los mejores ejemplos animales de liderazgo en femenino. Suelen ir en grupos, en los que hay varias elefantas junto a sus crías, mientras que los machos suelen ir en grupos más pequeños o en solitario y sólo se aproximan a las hembras en época de celo. Los grupos de elefantas están liderados por la matriarca, que es la elefanta más mayor.

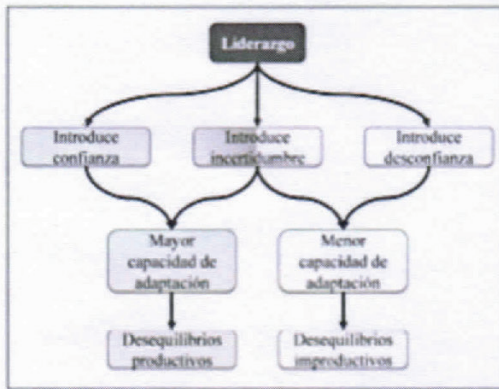


13

6.- En resolución de conflictos, también los animales nos llevan la delantera. Nuestros parientes más cercanos, los chimpancés, si se pelean, el más débil se acerca al agresor gimoteando, agachado, tendiéndole la mano. Eso aplaca la furia del chimpancé más fuerte que acaba dándole unas palmadas en la espalda o incluso abrazando y besando a la víctima. Los bonobos lo solucionan a base de sexo.



14

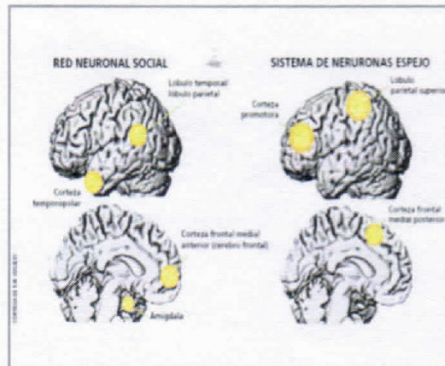


15

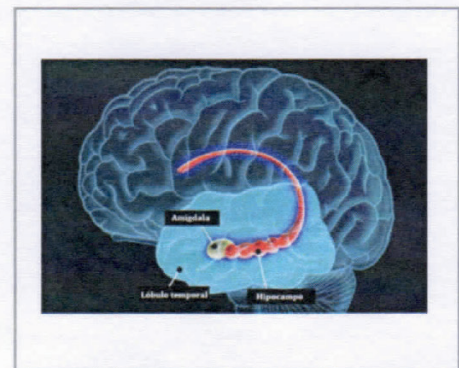
Fundamentos neurológico del comportamiento líder---social

Neuronas espejo
 Lóbulo frontal
 Amígdala
 Áreas visuales / reconocimiento visual.

16



17



Discurso de Cláusura

