REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero – junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR DESDE LAS PERCEPCIONES DEL ESTUDIANTADO

THE INCLUSIVE EDUCATION IN THE CENTRAL UNIVERSITY OF ECUADOR, FROM THE STUDENT'S PERCEPTIONS

Alba Guadalupe Yépez Moreno[1]
Marcelo Remigio Castillo Bustos[2]

Recibido: 2019-08-21 / **Revisado**: 2019-10-10 / **Aceptado:** 2019-10-25 / **Publicado:** 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Yépez-Moreno, A. G. y Castillo-Bustos, M. R. (2020). La inclusión educativa en la Universidad Central del Ecuador desde las percepciones del estudiantado. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 1-14.

RESUMEN

Este trabajo presenta la descripción de las percepciones del estudiantado de la Universidad Central del Ecuador en torno a la inclusión educativa en al ámbito universitario. La recolección de datos se realizó a través del análisis de 10 historias de vida de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidades y situaciones de vulnerabilidad, y 48 entrevistas aplicadas a dos estudiantes de cada facultad de la referida institución. Los datos se analizaron con el software Atlas Ti. 8.0. Los resultados revelan que en el contexto investigado se ha logrado una importante integración de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, pero que, debido a limitaciones inherentes a políticas, culturas y prácticas inclusivas, las relaciones e interrelaciones socioeducativas son generalmente fragmentadas, tradicionales y homogeneizadoras, mismas que con miras a una supuesta regularidad, en la práctica, son altamente excluyentes. Los investigados aseveran que se satisface limitadamente sus intereses, motivaciones y necesidades en el contexto universitario, ya que el currículo es inflexible y las instalaciones físicas poco accesibles, por lo que tienen que adaptarse a contextos y procesos haciendo esfuerzos inconmensurables.

Palabras clave: inclusión educativa, políticas inclusivas, culturas inclusivas, prácticas inclusivas, educación superior.

ABSTRACT

[1] Magíster en Dificultades de Aprendizaje, profesora titular en la Carrera de Psicopedagogía de la Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, E-mail: albayepez344@gmail.com
[2] Doctor en Ciencias Pedagógicas (Ph.D), profesor titular en la Carrera de Psicopedagogía en la Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador, E-mail: cmarcelo42@gmail.com

This paper presents the description of the students perceptions of the Central University of Ecuador regarding the inclusive education in the university context. The data collection was carried out through the analysis of 10 life histories of students with special educational needs associated with disabilities and situations of vulnerability, and 48 interviews applied to two students of each faculty of the aforementioned institution. The data was analyzed with Atlas Ti software. 8.0. The results reveal that in the research context there has been an important integration of students with special educational needs associated or not with disability. However, due to inherent limitations of policies, cultures and inclusive practices; socio-educational relationships and interrelationships are generally fragmented, traditional and homogenizing, same that with a view to a supposed regularity, in practice, are highly exclusive. The researchers affirm that their interests, motivations and needs are met in a limited way in the university context. Since the curriculum is inflexible and the physical facilities are not very accessible, they have to adapt to contexts and processes by making immeasurable efforts.

Keywords: inclusive education, inclusive policies, inclusive cultures, inclusive practices, higher education.

INTRODUCCIÓN

La construcción de una sociedad justa y equitativa constituye una de las principales finalidades de la educación en todos sus niveles y modalidades, desde esa perspectiva, es de considerar que la atención pertinente a todo el estudiantado, satisfaciendo con solvencia las diversas necesidades individuales y colectivas, es un indicador de calidad educativa. Según el Programa Educación Para Todos de la UNESCO (2004), la educación inclusiva es inseparable de la educación de calidad, por tanto, no se puede hablar de calidad en la educación, si los establecimientos educacionales, no están en condiciones de satisfacer las necesidades de todos sus estudiantes, de acuerdo con su condición.

Si bien, autoridades y docentes entre otros actores educativos expresan la necesidad de atender a la diversidad en el contexto socio-escolar, no es menos cierto, que poco o nada se hace en tal propósito. A pesar de estar conscientes de la diversidad que caracteriza al estudiantado, en la práctica pedagógica se sigue desarrollando un proceso caracterizado por metodologías homogeneizadoras. Es decir, el estudiantado desde su condición tiene que hacer grandes esfuerzos para adaptarse a los métodos, técnicas y actividades que los docentes aplican en sus clases.

Lo antes señalado es expresión de una sociedad marcada por construcciones sociales homogeneizadoras, tendientes a que las personas vean a los demás en función de una aparente normalidad. Así, ser similar a otro supuestamente normal «*mejor*», desde distintas perspectivas, ubica tradicionalmente en un sitial superior con respecto al diferente «*inferior*». De ahí que, espacios físicos, productos y servicios generalmente están hechos para los regulares «*normales*», más no, para los diversos.

Se puede observar que en los espacios públicos y privados las gradas son abundantes y embellecidas, mientras que las rampas son escasas y descuidadas. Pero lo planteado, alude a una de tantas expresiones de la permanente discriminación al diferente. Téngase en cuenta que las inequidades están presentes en todo momento y espacio; y, en la mayoría de los casos, discriminadores y discriminados ni siquiera se dan cuenta, ya que las referidas prácticas sociales

están naturalizadas. Lamentablemente, el discriminado se acomoda y aunque con dolor acepta una culpa que no es suya.

Entre otros autores, Piña (2009), señala que los procesos de análisis, reflexión y aceptación de las diferencias frente a una amplia mayoría de aparentemente normales, es en sí mismo una tarea difícil, como él mismo señala, podría decirse que para muchos es un proceso que dura años e incluso toda la vida. El arraigamiento de construcciones sociales, en las que no se reconocen ni valoran diferencias individuales y colectivas, constituye el principal antecedente para tal situación. La asociación errónea de lo diferente con inferioridad, fealdad, discapacidad, peligrosidad y enfermedad es común.

Cabe señalar que hay cambios importantes en cuanto a la comprensión y atención a la diversidad, pero en la práctica tradicional, lo diverso se sigue asociando con inferioridad e incluso con discapacidad, más no como una expresión distinta de la realidad. Lo diverso debe ser entendido, abordado y atendido con pertinencia para garantizar una convivencia justa y equitativa. En cuyo caso todos se sentirán incluidos, valorados y tomados en cuenta.

En el campo educativo la inclusión tiene que reflejarse en la calidad de los servicios, dando respuesta oportuna, pertinente y eficaz a todo el alumnado en función de sus necesidades. Hay varias investigaciones en torno a la inclusión educativa en términos generales, no obstante, son limitados los trabajos acerca de esta, en la educación superior. Por consiguiente, a partir de la presente investigación se pretende contribuir al debate sobre tan importante aspecto, para motivar a la implementación de cambios significativos en favor de lo diverso.

Interactuar en espacios amigables, acogedores y, sobre todo, potenciadores del desarrollo integral del ser humano, indistintamente de las diferencias, es un derecho de todos. No basta con llevar (integrar) a las aulas de estudiantes aparentemente normales a los estudiantes portadores de necesidades educativas especiales (NEE) para que se sientan incluidos; es preciso posibilitar su desarrollo integral en función de sus necesidades, intereses, motivaciones, talentos y capacidades.

El planteamiento de acciones sólidas de inclusión educativa tiene por base la conciencia plena sobre la diversidad del alumnado, de ahí que, la implementación de políticas de inclusión educativa integrales e integradoras, de tal manera que los actores educativos asuman culturas y concreten prácticas de inclusión en el contexto socioeducativo, precisa la necesidad de indagar las percepciones del estudiantado de la educación superior en torno a la inclusión educativa, ya que se trata de un aspecto fundamental para una adecuada formación socio-profesional.

A pesar de las importantes campañas de sensibilización con respecto a la inclusión, hay evidencias de insatisfacción del estudiantado portador de NEE por la limitada atención que reciben en los establecimientos educativos de los distintos niveles, de entre los cuales la educación superior no escapa. En tal sentido, debe viabilizarse la concreción de acciones efectivas para superar las limitaciones de personas e instituciones que están poco preparadas para atender a la diversidad. Puesto que, recibir una atención eficiente, oportuna y pertinente, de acuerdo con la condición individual, no es más, que el ejercicio de derechos.

Generalidades sobre inclusión educative

Varios autores señalan que uno de los principales retos de esta época, es construir sistemas educativos capaces de brindar una educación de calidad para todos en función de sus intereses, necesidades, capacidades y talentos; es decir, una educación que responda con solvencia a la diversidad en su más amplia

significación y sentido. Por lo que, es necesario que la escuela se constituya en una representación de la sociedad que se quiere alcanzar. Si se pretende construir una sociedad inclusiva, la escuela al igual que los demás espacios sociales debe dinamizarse por políticas, culturas y prácticas inclusivas, puesto que, el ser humano se forma en y para la sociedad, más no, aislado de esta.

En estudios realizados por la UNESCO (1994), consta que:

> (...) La tendencia de la política social durante las dos últimas décadas pasadas ha sido fomentar la integración y la participación y luchar contra la exclusión. La integración y la participación forman parte esencial de la dignidad humana y el disfrute y ejercicio de los derechos humanos. En el campo de la educación, esta situación se refleja en el desarrollo de estrategias que posibiliten una auténtica igualdad de oportunidades (p. 11).

Los esfuerzos por fomentar la integración y la participación de todas las personas en términos de equidad, viene desde hace varios años, pero debido a la existencia de políticas, culturas y prácticas naturalizadas a pesar de ser discriminatorias, los logros hasta ahora alcanzados son limitados. Los avances conseguidos en los sistemas educativos con respecto a la inclusión se han limitado a la simple integración de estudiantes con NEE a las aulas regulares. Estudiantes con NEE y estudiantes regulares reciben clases en las mismas aulas, pero los primeros, realizan actividades socioeducativas diferentes con respecto a los segundos en base a adaptaciones curriculares, lo cual, concreta un proceso de franca exclusión en aulas aparentemente inclusivas.

Varios autores coinciden en que el exceso de exclusión y desigualdad, conllevaron a pensar en distintos procesos de inclusión en todos los niveles y sistemas educativos, en ese sentido la UNESCO (1994) plantea:

> La inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as

Por consiguiente, se precisa que la educación y el aprendizaje no son exclusivos del estudiantado y menos de la escuela, constituyen procesos inherentes al ser humano, se desarrollan en todo momento y espacio a lo largo de la vida. En cuanto a los conceptos «identificar» y «responder» a la diversidad, implica reconocer que el ser humano es portador de características, capacidades, intereses, necesidades y en general, cualidades diversas, ello implica que las instituciones educativas tienen entre otras, la responsabilidad de promover la aceptación de las diferencias como regularidades en la construcción de ambientes de aprendizaje agradables y acogedores.

En función de lo expuesto, es necesaria la diversificación de procesos, servicios, accesos, entre otros, para atender con solvencia a la diversidad, potenciando el desarrollo de capacidades y talentos del estudiantado. Es decir, que las instituciones educativas no orienten sus esfuerzos a una atención excluyente y segregadora en base a estándares homogeneizadores, sino, que sean capaces de satisfacer los intereses y necesidades de todos, indistintamente de su condición.

Las exploraciones realizadas en instituciones de educación superior (IES) ecuatorianas, como base para el planteamiento de esta investigación permitió observar la presencia de serias limitaciones de accesibilidad a la institución, al

currículo y en términos generales a distintos servicios educacionales, se mencionan entre otros, los siguientes:

- La accesibilidad a las IES y dentro de estas, a los distintos espacios en los cuales se prestan los servicios, evidencia mínimas modificaciones en torno a la supresión de barreras arquitectónicas, no obstante, estudiantes portadores de NEE relacionadas con la discapacidad física, tienen dificultades para acceder a determinados espacios, por lo que, no pueden hacer uso directamente de los servicios educacionales.
- El currículo es altamente generalizador y homogeneizador, es decir, con poca o ninguna consideración a la diversidad del estudiantado, es decir, actualmente no cuenta con diseños universales de aprendizaje ni se desarrolla en ambientes pedagógicos enriquecidos.
- La acreditación de asignaturas es completamente lineal; si bien, los estudiantes pueden arrastrar asignaturas o adelantarlas, no tienen ninguna posibilidad de seleccionar asignaturas de su interés para cursarlas. Es imposible que un estudiante identifique trayectos o rutas formativas en función de un perfil de egreso acorde con sus intereses y necesidades.
- Los servicios de bienestar universitario generalmente están limitados a programas de atención tradicionales, ligados a problemas puntuales. Se conoce que su apoyo a estudiantes con NEE es mínimo, y menos aún a aquellas necesidades que estando presentes en el estudiantado no se aprecian a simple vista. Por ejemplo, no existen apoyos para estudiantes sordos ni para estudiantes ciegos o con limitada capacidad visual.
- En cuanto a procedimientos que promuevan la atención y el apoyo al estudiantado hay evidencias del interés por implementar protocolos y acciones de sensibilización; lamentablemente a pasos muy lentos mientras, con o sin intención se vulneran los derechos del estudiantado.
- La formación continua del profesorado generalmente es espontánea, los docentes buscan actualizar sus conocimientos por sus necesidades profesionales y altamente centradas en la certificación. Por tanto, en cuanto a la atención a la diversidad hay una limitada formación docente a pesar de que estos profesionales están directamente relacionados con la diversidad de estudiantes. Esta situación es similar en los profesionales no docentes cuya preparación para atender a la diversidad es limitada.
- A pesar de que, la investigación es considerada uno de los principales componentes de la educación superior, no se conoce que IES ecuatorianas hayan implementado herramientas que faciliten la incursión en actividades investigativas a personas con NEE asociadas y no asociadas a la discapacidad.
- Los métodos, técnicas e instrumentos aplicados en el proceso enseñanza-aprendizaje son homogeneizadores y en la mayoría de los casos, rutinarios, fragmentados y mecánicos.

Prácticas de inclusión educativa

Las prácticas de inclusión educativa relacionadas con el acceso, permanencia y egreso efectivo de los estudiantes a los distintos niveles y sistemas educativos deben sustentarse en políticas y culturas de inclusión educativa, como expresiones de una sociedad incluyente, justa y equitativa, garantista de derechos. El enfoque de la inclusión educativa tradicionalmente ha estado centrado en las personas con discapacidad como grupo específico, ello implicaba la integración de estudiantes con NEE al contexto educativo regular, aunque reciban poca o ninguna atención en

función de su diversidad. De ahí que, es necesario trascender a una verdadera inclusión educativa, que promueva adecuadas relaciones socio-escolares, donde todos sean capaces de aprender y desarrollarse de acuerdo con sus capacidades y talentos.

La inclusión educativa debe sustentarse en acciones socio-escolares diversas, es decir, no se trata de realizar actividades específicas con estudiantes que presentan NEE como sucedía y sigue sucediendo en la educación tradicional, aquello, más allá de aportar en el desarrollo integral, genera situaciones que conllevan a la expresión de sentimientos de pena y profundizan la exclusión dentro de contextos supuestamente inclusivos. Los integrantes de la comunidad educativa deben tener conciencia de la relación inclusión-exclusión, y desde una visión clara de la realidad, promover un comportamiento dialógico capaz de transformar los modos de ser, sentir, pensar y actuar.

Son varias las investigaciones que demuestran las tensiones existentes en los procesos de inclusión en términos generales y en los procesos de inclusión educativa en particular, es preciso comprender, que estos, deben caracterizarse por acciones naturales de aceptación, encuentro, compañerismo y amistad, superando la negligencia, el maltrato, el abuso y el aislamiento que entre otras maneras de actuar vulneran los derechos. Las prácticas de inclusión educativa deben visibilizarse en la disponibilidad de recursos suficientes, la concreción de acciones pertinentes y efectivas en favor de lo diverso, y los apoyos suficientes en función de la participación y el aprendizaje de todos.

Atención a la diversidad en el contexto socioeducativo

Desde un enfoque pedagógico, varios autores coinciden en que la implementación de metodologías de enseñanza-aprendizaje diversas, la praxis de estrategias didácticas contextualizadas e integradoras; y la concreción de sistemas de evaluación pertinentes en función de la diversidad, constituyen expresiones adecuadas en instituciones y aulas inclusivas. Por tanto, las redes de apoyo interinstitucional, la planificación y enseñanza colaborativa entre docentes y especialistas, el apoyo y asesoramiento externo, pero, sobre todo la implementación de un currículo flexible, configuran un real proceso de transformación del sistema educativo desde una visión inclusiva, como se analiza en varios planteamientos de la UNESCO.

Asimismo, la correcta implementación y aplicación de los elementos socioeducativos dará lugar a que el estudiantado se sienta parte del contexto (incluido) y se considere escuchado (tomado en cuenta), lo cual, es base para que tome sus propias decisiones (libertad y autonomía) para sí mismo, los demás y el entorno. Es imprescindible entonces, el replanteamiento del currículo, la transformación de espacios físicos y demás recursos en función de la diversidad. Así, la motivación al estudiantado y la toma de consciencia sobre sus necesidades; la organización áulica; la vinculación de la teoría con la práctica y la participación de la familia y la comunidad, juegan un rol esencial en la inclusión educativa.

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta la naturaleza del objeto de estudio y los procesos metodológicos aplicados en conrrespondencia con este, la investigación es cualitativa de nivel descriptiva. De ahí que, los datos se recolectaron a través de 10 historias de vida y 48 entrevistas tomadas a estudiantes de la Universidad Central

del Ecuador, quienes participaron en el proceso investigativo libre y voluntariamente, al ser escogidos como informantes claves. Si bien, metodológicamente, en este proceso, la aleatorización no es obligatoria, para elevar la calidad de los datos, se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple, de tal manera que todos los estudiantes de la institución tengan la posibilidad de ser parte del grupo de informantes.

Los referidos estudiantes se organizaron en dos grupos, el primero conformado por aquellos que presentan necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad certificados debidamente con carné; y, el segundo, conformado por los demás estudiantes universitarios, aparentemente regulares. Los datos recolectados, se manejaron y analizaron con el empleo del software Atlas Ti. 8.0, lo cual, posibilitó la descripción y la consecuente comprensión de la realidad, a partir del análisis de resultados obtenidos de cada grupo y posteriormente contrastándolos para arribar a sintetisis plausibles reveladas en las conclusiones.

RESULTADOS

Conscientes que esta investigación indaga las percepciones del estudiantado con respecto a la inclusión educativa en el contexto universitario de la UCE, es decir, las impresiones acerca de los modos de ser, sentir, pensar y actuar de las personas en las relaciones e interrelaciones socioeducativas, teniendo por base a las políticas, culturas y prácticas de inclusión educativa como aspectos dinamizadores de una adecuada atención a la diversidad. A partir de la aplicación de las técnicas cualitativas antes mencionadas, se presentan los datos obtenidos:

a) Resultados de las historias de vida

Percepciones acerca de las políticas de inclusión educativa

Los investigados no mencionan las políticas de inclusión educativa, pero perciben un amplio desconocimiento de estas en el contexto investigado. De manera general refieren a que en la universidad hay limitaciones relacionadas con la accesibilidad física, el apoyo psicológico, social y pedagógico. Asimismo, hay una limitada coordinación y cooperación de los docentes en acciones de planificación, ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, y su insuficiente preparación para atender a la diversidad.

La accesibilidad física es inadecuada, puesto que rampas y parqueaderos para personas en sillas de ruedas, entre otros espacios inclusivos son insuficientes; los parqueaderos, son utilizados por otros usuarios, irrespetando el derecho de los que realmente necesitan. Los ascensores son mínimos y en la mayoría de los edificios no existen, además, los servicios sanitarios para personas con NEE son insuficientes. La accesibilidad al currículo presenta serias limitaciones, por ser este inflexible, ya que no considera la diversidad en sus distintas manifestaciones y se desarrolla con pocos recursos didácticos, mínimos materiales en general y prácticamente sin ayudas o apoyos a la diversidad.

Percepciones acerca de las culturas inclusivas

Culturalmente la sociedad está condicionada por la búsqueda de una supuesta normalidad, cuyos patrones o parámetros ideales generalmente invisibilizan al diferente. El proceso espontáneo de invisibilización conlleva a una franca exclusión en contextos aparentemente inclusivos. De ahí que, se evidencia una limitada

identificación de los docentes con la diversidad del estudiantado; regularmente ciertas diferencias son asociadas con enfermedad e invalidez, lo cual, se corresponde a culturas tradicionalmente excluyentes.

Los docentes no están suficientemente preparados para atender a la diversidad, por lo que, son inflexibles en distintos aspectos, entre los cuales están la organización de horarios de trabajo, el desarrollo actividades socioeducativas y la distribución de recursos con poca consideración al estudiantado.

Los estudiantes con NEE recurren a diversos mecanismos para enfrentar su situación en el ámbito universitario, siendo el más común el autoaislamiento; es decir, intencionalmente hacen lo posible de limitar su participación en ciertas actividades inherentes a su formación socio-profesional. El aislamiento social es permanente, está protagonizado por distintos actores de la comunidad universitaria. Existe una importante cooperación de amigos y compañeros, pero persisten comportamientos que evidencian compasión, pena, miradas indiscretas, entre otros; que demuestran la existencia de integración educativa, pero que no se alcanza una verdadera inclusión.

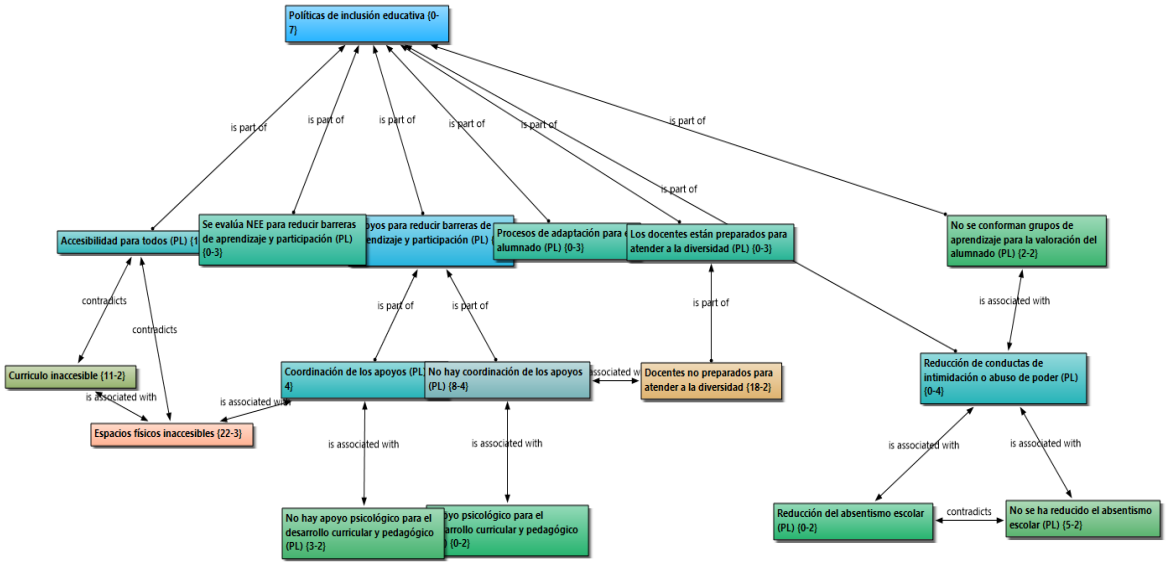
Percepciones acerca de las prácticas inclusivas

Es evidente la incapacidad de respuesta a la diversidad en las relaciones e interrelaciones socioeducativas establecidas con autoridades, personal administrativo, personal de servicio y docentes. La atención a los requerimientos es poco apropiada, inoportuna y mínimamente efectiva. Existen agresiones en contra del diferente, generalmente por parte de docentes y estudiantes, lo cual, implica persuasión hacia el abandono de la carrera universitaria.

Es notoria la ausencia de metodologías inclusivas o metodologías capaces de captar la atención, posibilitar la comprensión y dar lugar a la construcción consciente de aprendizajes en función de las cualidades, capacidades y talentos individuales y colectivos. Es decir, los docentes emplean metodologías homogeneizadoras en el proceso enseñanza-aprendizaje, dejando de lado las diferencias inherentes al estudiantado.

Los estudiantes con NEE están conscientes que ser diferente e interactuar en contextos homogeneizadores implica mayor esfuerzo que el que hacen los aparentemente normarles, por tanto, recurren entre otras a las siguientes estrategias de autoadaptación al context: piden ayuda en lugar de exigir derechos; ac eptan bondad, compasión y acciones caritativas aunque sean humillantes; recurren casi siempre a los mismos amigos y/o conocidos; invieten recursos económicos en medios, equipos y materiales que la institución debería proveer; reaccionan agresiva o negativamente a posibles actos de vulneración de derechos; evaden comportamientos humillantes; multiplican sus esfuerzos para cumplir tareas escolares como los demás, aunque implique sumirse en proceso alienantes.

Fig. 1: *Percepciones en torno a las prácticas de inclusión educativa*



Fuente: *Historias de vida*
Elaborado por: *Elaboración propia*

b) Resultados de las entrevistas

Percepciones acerca de las políticas inclusivas

Las políticas de inclusión educativa existentes son poco consideradas en el contexto universitario. En cuanto a desarrollar una escuela para todos y a organizar el apoyo para atender a la diversidad, lo cual se revela en las siguientes evidencias:

- Insuficientes estacionamientos para personas con NEE asociadas a discapacidades e irrespeto a los mismos, si bien, en la mayoría de los espacios se disponen de los referidos estacionamientos, no es menos cierto, que son insuficientes de acuerdo con las reales necesidades, además estos parqueaderos generalmente son utilizados por personas que no requieren tal consideración.
- Los ascensores existentes en las edificaciones universitarias no son lo suficientemente funcionales para sillas de ruedas, muletas, caminadoras y demás apoyos de movilidad. Las rampas existentes, son insuficientes también, generalmente se encuentran en mal estado, descuidadas y en muchos casos obstaculizadas impidiendo el libre tránsito de las personas a quienes se dirige este servicio.
- Existe insuficiente e inadecuada iluminación en las áreas de desplazamiento e incluso en las aulas, donde se cuenta con luz incandescente que provoca efectos negativos en determinados casos de NEE (deficiencias visuales). Asimismo, la señalética visual es insuficiente, puesto que, se encuentra en pocos espacios a pesar de la extensión de los campus universitarios; además, en muchos sectores no es la apropiada y se encuentra visiblemente deteriorada. No existe señalética auditiva, lo cual, implica que las personas con NEE asociadas a la discapacidad visual, tendrán serias dificultades para desplazarse autónomamente. Con el agravante que los espacios asignados para el desplazamiento de personas están generalmente deteriorados y obstaculizados.
- El currículo es altamente inflexible, a pesar de que, mantiene los mismos objetivos generales para todos los estudiantes, no brinda diferentes oportunidades para acceder a estos. Es decir, organiza la enseñanza desde la

homogeneización sustentada en una aparente normalidad, sin considerar la diversidad social, cultural, física, cognitiva, etc., del alumnado, tratando de dar a todos por igual, cuando en realidad se requiere de brindar oportunidades a todos en función de sus capacidades y talentos.

- Desde lo expuesto, se determina la existencia de una limitada consideración a las políticas de inclusión educativa en la prestación de los diferentes servicios educacionales en el contexto universitario de la UCE, lo cual, revela la invisibilización y la exclusión a la diversidad, a pesar de haber una cierta integración de estudiantes con NEE al contexto educativo regular. Esta situación coincide plenamente con los datos obtenidos en las historias de vida.

Percepciones acerca de las culturas inclusivas

En relación con las culturas de inclusión educativa, las mismas que se revelan en la *construcción de una comunidad* y en el *establecimiento de valores inclusivos* como elementos dinamizadores de las relaciones e interrelaciones sociales, en el contexto investigado, se encuentran las siguientes evidencias:

Construcción de una comunidad:

El entorno socioeducativo presenta limitaciones en la interacción entre docentes, entre estudiantes, entre docentes y estudiantes, y; entre estos con las autoridades y servidores administrativos en las distintas actividades curriculares y extracurriculares. Particularmente, los docentes no constituyen verdaderos equipos profesionales, por lo que discuten limitadamente el currículo para atender casos o situaciones del estudiantado en función de su diversidad, por tanto, desarrollan su rol sobre las bases de una metodología homogeneizadora.

Los docentes coordinan y cooperan acciones de planificación en casos formalmente específicos, al inicio del semestre, lo cual, puede entenderse que acuerdan lineamientos relacionados con la planificación del currículo, no obstante, la ejecución del proceso pedagógico y la evaluación de resultados denotan fragmentación y mecanicismo, como consecuencia de una limitada coordinación en términos generales.

Existen amplias divergencias en los criterios de los docentes en cuanto a la visión humanística, académica, científica y el valor práctico de los eventos extracurricular, por tanto, los mismos aportan limitadamente en la formación socio-profesional del estudiantado. El trato de los docentes a los estudiantes es igualitario, es decir, en el proceso enseñanza aprendizaje se aplican métodos, técnicas y recursos poco inclusivos e incluso excluyentes debido a que la mayoría están hechos con miras a la regularidad; lo propio, sucede con la asignación de espacios físicos y distribución de recursos.

Establecimiento de valores inclusivos:

La cordialidad, empatía y motivación de los docentes, hacia los estudiantes es limitada, lo cual, tiene relación con evidencias de poca valoración, irrespeto y mínima integración en equipos de trabajo entre estudiantes. Además, la amistad y compañerismo entre estos actores universitarios están limitados a ciertos intereses y motivaciones, si bien, hay evidencias de preocupación por sus compañeros, no es menos cierto que hay poca cooperación.

Como se puede notar las culturas de inclusión educativa tanto en las historias de vida, así como en las entrevistas revelan amplias limitaciones en los aspectos propios de la construcción de una comunidad y el establecimiento de valores

inclusivos, por tanto, es imprescindible que el contexto investigado cree las culturas más idóneas para atender a la diversidad.

Percepciones acerca de las prácticas inclusivas

Las prácticas de inclusión educativa se evidencian en las posibilidades de *orquestar el proceso de aprendizaje* y *movilizar recursos* para tal proceso, a partir del análisis de la información se revela los siguientes datos:

Orquestar el proceso de aprendizaje

La metodología es homogeneizadora a nivel áulico y extra-áulico, generalmente no se recurren a debates, redacciones, dibujos, explicaciones y otras maneras particulares de abordar la realidad. Hay poca motivación al estudiantado de parte de los docentes, lo cual, tiene relación con la limitada empatía entre docentes y estudiantes, denotando insuficiente atención a la diversidad. Cabe señalar que hay expresiones esporádicas, no por ello menos importantes, que consideran que se da una adecuada atención a la diversidad.

Las relaciones sociales en el contexto universitario son adecuadas, no obstante, hay aspectos característicos que debilitan tales procesos, entre otros los siguientes: irrespeto a las opiniones entre estudiantes; irrespeto a las opiniones del estudiantado por parte de docentes; bajos e incluso mínimos debates entorno al clasismo, el sexismo, el racismo; y prácticamente inexistente cuestionamiento a los estereotipos excluyentes.

La valoración y reconocimiento a los méritos individuales y colectivos, es limitada; hay mínimo reconocimiento a los logros del estudiantado, por parte del profesorado, poca tolerancia al cuestionamiento y a las percepciones de los demás; y, un clima poco favorable en cuanto a la posibilidad de plantear alternativas con el resto del profesorado. En cuanto a la identidad de género, se puede decir que existe un adecuado nivel de tolerancia.

Las tareas escolares intra y extra-clase, contribuyen limitadamente al aprendizaje del estudiantado, son poco diversas, inaccesibles y mínimamente prácticas; generalmente son monótonas, excesivas y mantienen poca relación con lo tratado en la clase; Hay manifestaciones esporádicas que consideran que las tareas escolares son realizables, aunque poco prácticas. Ciertos investigados refieren a la existencia de trabajo cooperativo entre estudiantes, pero la generalidad precisa que es limitado, lo que, demuestra que se está confundiendo trabajo cooperativo con trabajo en grupo, puesto que, en el segundo, se dividen las tareas para luego integrar los resultados antes de presentarlos, pero en esencia no implica trabajo cooperativo. Las actividades socio escolares en clase y fuera de esta, son homogéneas y no dan lugar a la presentación de actividades alternativas, como un mecanismo de atención a la diversidad.

Movilizar recursos

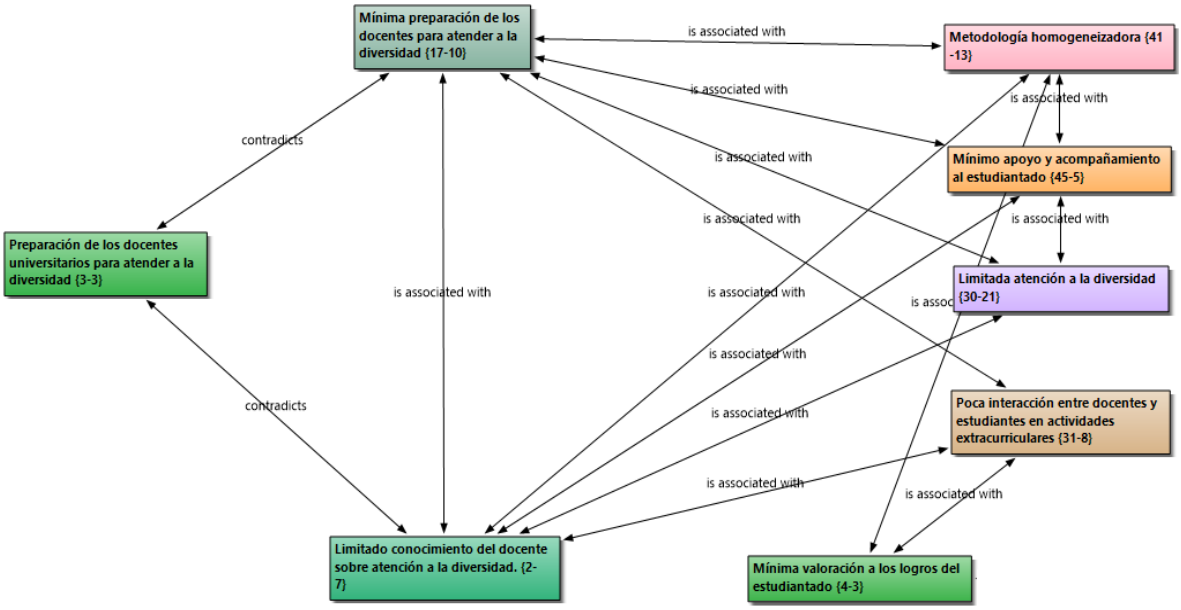
Se disponen de insuficientes recursos auditivos, visuales y audiovisuales. Las pantallas digitales existentes que podrían aprovecharse para proyectar macrografías y estímulos auditivos están ubicadas en ciertos laboratorios, más no, en las aulas; pero estas se encuentran generalmente en mal estado, por lo que es imposible su utilización. Los recursos didácticos más utilizados son: pizarrón, marcadores y en el mejor de los casos proyector de multimedia, limitando el proceso socioeducativo a una metodología tradicional-verbalista.

Los recursos específicos y el talento humano como: lupas, programas, audiolibros, guías; y, colaboradores dentro del contexto universitario en función de las NEE son adquiridos y/o gestionados por los mismos estudiantes, es decir, no reciben ningún tipo de ayuda de parte de la universidad.

El personal revisa limitadamente los recursos tecnológicos para brindar soporte técnico antes, durante y después de utilizarse en el proceso enseñanza-aprendizaje, para que estos puedan ser realmente útiles para todos. Además, los recursos son insuficientes en función de las necesidades del estudiantado y es común que los usuarios directos (docentes y estudiantes) no son conscientes de la disponibilidad, las posibilidades de uso son mínimas. Docentes y estudiantes no tienen un conocimiento claro de la manera en que se asignan los recursos para posibilitar un apoyo pertinente al alumnado.

Se dispone de ciertos recursos que posibilitan el fomento del aprendizaje autónomo (bibliotecas), lo cual, es favorable; pero en determinados momentos sus espacios son insuficientes de acuerdo con la demanda estudiantil, y en ciertas áreas no disponen de accesos y servicios suficientes, por lo que, se dificulta su adecuado aprovechamiento.

Fig. 2: *Percepciones en torno a las prácticas de inclusión educativa*



Fuente: *Historias de vida*
Elaborado por: *Elaboración propia*

DISCUSIÓN

Los datos analizados revelan la existencia de una aceptable integración de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales al contexto universitario, sin embargo, los investigados consideran que los distintos servicios educaciones en la Universidad Central del Ecuador denotan altos niveles de exclusión a la diversidad. Esta situación, analizada en contexto, denota una franca vulneración de derechos de los estudiantes en función de su diversidad, teniendo en cuenta que la exclusión a más de la negación del derecho a la educación está mediada por distintas relaciones sociales y situaciones que la replican directa e indirectamente, como analizan Mancebo y Goyeneche (2010), entre otros autores.

El hecho de no difundir apropiadamente las políticas de inclusión educativa existentes y dejar al estudiantado que piense espontáneamente que no existen, en un contexto donde la accesibilidad a los espacios físicos y al currículo tiene amplias debilidades; conlleva a asumir que las limitaciones contextuales son normales y regulares a pesar de ser expresiones de una inapropiada atención a la diversidad. Excluyentes y excluidos confunden acciones de compasión y pena como si fueran inclusivas.

Como reflexiona Ainscow (2006), la inclusión tiene que ver con: identificar y mover barreras, por tanto, se requiere de la participación de todos, prestando mayor atención al alumnado que pueden estar en riesgo de marginalización, exclusión o fracaso escolar", no obstante, es la institución educativa que a través de sus actores debe liderar los procesos que sean necesarios para garantizar una verdadera inclusión educativa, satisfaciendo integralmente todas las necesidades del alumnado sin importar su condición.

En relación con las culturas inclusivas, se definen como las manifestaciones sociales orientadas a "crear una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada uno es valorado". (Lasso, 2015, p. 1) en tal sentido, el ser humano al interactuar en culturas inclusivas potencia el desarrollo de sus cualidades y talentos en función de su identidad, autonomía y capacidad transformadora, lo cual, no es posible si las relaciones socioeducativas se caracterizan por: poca interacción entre docentes y estudiantes en las actividades extracurriculares; mínimo apoyo y acompañamiento al estudiantado; y, aplicación de metodologías homogeneizadoras, es decir, dentro de una limitada atención a la diversidad, como se revela en los datos obtenidos.

La diversidad debe ser entendida y asumida como un aspecto que enriquece los contextos, no solo educativos, sino a nivel familiar y social. Por tanto, asumir lo diverso como enfermedad, discapacidad, minusvalía o simplemente como inferioridad con respecto a una supuesta normalidad, es erróneo y lesivo a los derechos individuales y colectivos. Hay que reconocer que el ser humano por su condición es ampliamente diverso, por lo que, más allá de adaptarse a las condiciones sociales, tiene el derecho de interactuar en una sociedad que considere su particularidad en todo momento y espacio. Es decir, en una sociedad inclusiva en concepción y praxis. "Cuando se hace referencia a la diversidad no se está hablando solamente de la población que presenta necesidades educativas especiales, con o sin discapacidad, sino de la heterogeneidad de características del ser humano". (Martínez, 2012, p. 65)

Las limitaciones encontradas en cuanto a orquestar el proceso de aprendizaje, están caracterizadas por metodologías homogeneizadoras, contexto educativo poco motivador, limitada valoración a los logros del estudiantado y desarrollo de tareas escolares que coartan la iniciativa y la creatividad del estudiantado, es decir, se irrespeta la diferencia y promueve una formación en base a modelos y estereotipos monótonos que representan mecanismos directos e indirectos de exclusión, en la práctica. como señala Martínez (2004) es necesario que la educación recurra al "dominio creciente de una variedad de modelos y a la capacidad de usarlos con eficacia" (p. 2), para atender a la diversidad.

Las insuficiencias encontradas en relacionadas con la movilización de recursos y la administración de estos para concretar el proceso socioeducativo limitan la calidad de la educación en torno a la inclusión. Los datos demuestran poca disponibilidad y deficiente administración de los recursos, por lo que lógicamente dificultan la concreción de una práctica pedagógica inclusiva, puesto que, los

entornos, los productos y los servicios deben ser utilizados por todas y cada una de las personas sin problemas.

CONCLUSIONES

La Universidad Central del Ecuador evidencia un gran avance en cuanto a la integración de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, pero debido a las limitaciones de accesibilidad en los distintos campus universitarios y al currículo, aún se sigue desarrollando un proceso de formación socio-profesional excluyente en un contexto aparentemente inclusivo.

Las dificultades de accesibilidad a las instalaciones físicas y al currículo, el estudiantado tiene que realizar grandes esfuerzos para adaptase a las condiciones que le ofrece la institución universitaria, por tanto, los investigados perciben que la universidad satisface limitadamente sus necesidades, intereses y motivaciones en lo personal, social y educativo, ya que, en las políticas, culturas y prácticas de inclusión educativa están invisibilizando y atendiendo limitadamente a la diversidad existente en el estudiantado.

AGRADECIMIENTOS:

A la Universidad Central del Ecuador por su aporte con el financiamiento de la investigacióna través de los Proyectos Semilla Fase 5.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Booth, T. y Ainscow, M. 2000). *Índice De I Inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Salamanca. Edit. Mark Vaugha.

Almeida, M. y Angelino, A. (2016). De la inclusión educativa como política a la ética de la hospitalidad. Notas para el debate.

Guasp, M. (2014). D18De la integración a la inclusión: un nuevo modelo educativo. *Universitat de Illes Balears. La palma*.

Lasso, M. (2015). Cultura inclusiva en la escuela, *Revista Para el Aula – IDEA,* pp. 24-25.

Mancebo, M. y Goyeneche, G. (2010). Las políticas de inclusión educativa: entre la exclusión social y la innovación pedagógica. In *VI Jornadas de Sociología de la UNLP 9 y 10 de diciembre de 2010 La Plata, Argentina*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.

Martínez, L. (2012). Sistemas de educación especial. *Red tercer milenio.* México, Edit. RED TERCER MILENIO S.C.

Martínez, N. (2004). Los modelos de enseñanza y la práctica de aula. *Estudios Pedagogicos*, pp. 1-19.

Piña, J. A. A. (2009). Ser diferente, ¿suficiente para la exclusión? Wímb lu, 4(1), 53-72.

Ruiz, P. (2014). El desafío de la escuela inclusiva a través de los proyectos de trabajo y del método científico en un aula de primaria. *Aula de Encuentro*, *pp. 4-41.*

UNESCO. (1994). Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales. Conferencia Mundial sobre necesidades educativas especiales: ACCESO y CALIDAD. Salamanca, España: UNESCO.

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero – junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

EL CONCEPTO DE SALARIO EMOCIONAL

THE CONCEPT OF EMOTIONAL SALARY

Sandra Margarita Rubio-Avila[1]
Carolina Aranda Beltrán[2]
Raquel González Baltazar[3]
Rogelio Vicente Gómez-Sánchez[4]

Recibido: 2019-08-02 / **Revisado**: 2019-09-11 / **Aceptado**: 2019-10-25 / **Publicado**: 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 15-24.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo enlistar las diferentes definiciones que se han redactado sobre Salario Emocional (SE) y establecer una definición propia sobre el concepto, a través del análisis bibliográfico entre los años 2014 y 2019, en diferentes bases de datos científicas, utilizando los descriptores: salario, retribución emocional, salario emocional, motivación laboral y emociones en el trabajo; se identificaron diversas acepciones que aluden al termino Salario Emocional, proponiendo como definición propia: los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas. Concluyendo que el Salario Emocional, contribuye en la generación de entornos organizacionales favorables y saludables.

Palabras clave: salarios y beneficios, motivación de personal, formación de concepto.

SUMMARY

This paper aims to list the different variables that have been written about Emotional Salary (ES) and establish a definition of the concept itself, through a bibliographic search between 2014 and 2019, in different scientific databases, using as searching words: salary, emotional compensation, emotional salary, work motivation and emotions at work; several meanings that refer to the term ES were identified, proposing our definition for the concept Emotional Salary, as the outward and within

[1] Maestro en Desarrollo Humano, Profesor de asignatura. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco. México. E-mail: s.rubioavila@gmail.com
[2] Doctor en salud pública. Investigador SIN nivel II. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco. México. E-mail: caranda2000@yahoo.com.mx
[3] Doctor en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco. México. E-mail: Raquel_gh@hotmail.com
[4] Maestro en Ciencias de la Salud en el trabajo. Jefe operativo. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco, México. E-mail: roy.gomez01@gmail.com

elements of work that generates positive emotions. Concluding that the ES, contributes to the generation of favorable and healthy organizational environments.

Keywords: salaries and fringe benefits, employee incentive plans, concept formation.

INTRODUCCIÓN

El significado y sentido del trabajo ha tenido varias orientaciones en el transcurso de la historia; desde considerarse un castigo divino, una forma de torturar a las personas; hasta considerar la ley del valor del trabajo intelectual, complejo, socialmente combinado e invisible para encubrir su real valor; hasta convertirse en una oportunidad social, transformase en "*vivo*" para aportar satisfactores emocionales, físicos y materiales y así ser una oportunidad para el desarrollo humano (Chiavenato, 2017; Uribe, 2016; Antunes, 2013; Antunes, 2003).

El lugar donde se ejecuta el trabajo son las organizaciones; mismas que también han presentado varios enfoques en el transcurso del tiempo; desde la era de la industrialización clásica, neoclásica y la era de la información hasta considerarse sistemas sociales y sistemas abiertos (Chiavenato, 2017). No se debe olvidar que las organizaciones buscan un fin u objetivo, mismo que sólo puede ser alcanzado por personas que tienen las habilidades de comunicarse entre ellos y se encuentran dispuestos a contribuir, con sus acciones, para alcanzar dicho objetivo.

Mientras los sistemas sociales son grupos de personas con objetivos en común, en constante movimiento e inacabados, los sistemas abiertos se caracterizan por la fuerte interacción con el ambiente exterior, en una relación que no se predice con facilidad (Chiavenato, 2017); de tal manera que los colaboradores (considerados clientes internos) aportan y reciben emociones, experiencias y relaciones que interactúan con el ambiente interno de la empresa (Cano, et al, 2015) de tal forma que la fidelización (constancia y compromiso con respecto a los sentimientos, ideas u obligaciones que se asume) del cliente interno es un indicador de resultado del sistema.

Varios trabajos de investigación han relacionado la fidelización del cliente interno con el constructo de "Salario Emocional" (García, et. al, 2017; Candelo, 2017; La Torre, 2017; Moreno, el al. 2016; Torres, et. al, 2015), reconociendo que las empresas buscan atraer a los mejores colaboradores y generar en los mismos, un sentimiento de compromiso, fidelidad y orgullo a través de la implementación de salario emocional. Como lo menciona Candelo (2017)

> […] a medida que la empresa demuestra su interés en su personal, se esfuerza para que se sienta satisfecho y a gusto dentro de la compañía, se genera mayor sentido de pertenencia o identidad con la misma y con ello disminuye su deseo de abandonarla o cambiarla por otra organización (p. 2).

Sin embargo, el concepto de Salario Emocional ha sido poco difundido, por lo que vale el esfuerzo analizarlo, dado el limitado conocimiento teórico y práctico evidenciado y la necesidad de incrementar el bienestar de las personas trabajadoras, con limitados recursos; dado que la motivación de las personas para realizar el trabajo, es uno de los retos que las organizaciones enfrentan en su cotidianidad (Rocco, 2009; Gómez, 2011; Eraso y Nieto, 2011; Aranda, Rubio, González, Flores y Guzmán, 2018); de tal manera que el objetivo del presente documento es enlistar las diferentes definiciones que se han redactado para la variable latente denominada: Salario Emocional.

METODOLOGÍA

Se realizó una búsqueda bibliográfica entre los años 2014 a 2019 en el buscador "Google académico" utilizando los descriptores: salario, retribución emocional, salario emocional, motivación laboral y emociones en el trabajo así mismo, se llevó a cabo una búsqueda en las bibliotecas de la Universidad de Guadalajara. Se seleccionaron los documentos que contenían la definición del concepto salario, emoción, emociones en el trabajo, salario emocional e historia de salario. Se realizó una revisión descriptiva de los documentos a fin de que el lector del presente documento pueda estar al día sobre un concepto que se encuentra en evolución, como lo es el Salario Emocional (Guirao-Goris, Olmedo y Ferrer, 2008) y se procedió a la elaboración de tablas y texto con la información recabada.

RESULTADOS

Salario

Desde el principio de la humanidad, los individuos han requerido satisfacer su necesidades básicas para subsistir; de acuerdo a Arias y Heredia (2004), los primeros humanos satisficieron sus necesidades con los recursos naturales; sin embargo las necesidades fueron cambiando, a tal grado que la naturaleza comenzó a transformarse en artesanías, que en algún momento comenzaron a ser excesivas para algunas familias, dicho exceso se convirtió en una oportunidad para efectuar un intercambio de bienes, de tal forma que los artesanos producían bienes que podían canjear por monedas, con las que a la vez adquirirían bienes (Arias y Heredia, 2004, p. 539).

Del intercambio de fuerza de trabajo por bienes y después por monedas nace el concepto de salario. Su origen radica en la palabra "*salarium*" que significa sal, se dice que, en la época romana, el trabajo era recompensado con costales de sal, dado su poder para la conservación de alimentos, antiséptico, especie y para evitar la deshidratación; usos que le otorgaba un gran valor como moneda de cambio (Albarrán, 2015).

Se define al salario como *"La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o especie"* (Albarrán, 2015, p. 228); es decir, se trata de la retribución por el trabajo desempeñado evidenciado en la remuneración en cualquiera de sus formas.

La Ley Federal del Trabajo de nuestro país lo define como los pagos en efectivo que recibe el trabajador por su desempeño pasado; y la Oficina Internacional del Trabajo, lo define como la ganancia que recibe el colaborador por trabajo formal realizado o que se realizará; es decir, puede ser antes o después del desempeño (Arias y Heredia, 2004).

En cuanto a los tipos de salario, se pueden identificar los siguientes:

Tabla 1: *Tipos de salario*

Tipo de salario	Definición
Salario Mínimo interprofesional	Cantidad mínima regulada por la federación aplicable a todos los sectores y ramas de actividad.
Salario Base	Retribución que corresponde al tiempo u obra sin considerar el desempeño del ocupante del puesto.
Salario de convenio	Es el salario superior al salario mínimo interprofesional, consensuado entre dos partes.

Salario bruto	Es la cantidad total, antes de las deducciones reglamentarias.
Salario Líquido	Es la cantidad total, después de las deducciones reglamentarias.
Salario real	Es el poder adquisitivo o de compra del trabajador, definida por los precios de la canasta básica que consume en relación con salario.
Salario indirecto	Prestaciones que la Ley establece como mínimas y gratificaciones que la misma empresa establece con fines motivacionales

***Fuente**: Elaborada con base en Albarrán, 2015, pág. 228-229; Arias y Heredia, 2004, pág.540; Chiavenato, 2017, pág. 283.*

Como se ha visto con anterioridad, el salario se relaciona con la reciprocidad y expectativas de los empleadores y empleados; para Chiavenato (2017), las organizaciones son los sistemas abiertos que generan satisfactores para los diferentes interesados; de tal manera que, los colaboradores aportan energía, creatividad, soluciones de situaciones problemáticas, fuerza, conocimiento y experiencia; los empleadores arriesgan capital, aportan dirección y sentido, para que, ambas partes generen satisfactores para proveedores, consumidores y sociedad en general.

En los nuevos planteamientos de remuneración, se ha identificado que “Las organizaciones no pueden aumentar indefinidamente los salarios en determinados porcentajes cada año para acompañar los aumentos del costo de la vida sin obtener un aumento correspondiente en el desempeño y en la productividad” (Chiavenato, 2017, p. 309); los empleadores y tomadores de decisiones, en aras de aumentar la productividad y eficiencia han establecido planes de salario variable; es decir, salarios por “[…] unidad de producción” (Rivera, 2005.p.2) que permita responder a la pregunta; ¿cómo motivar a los colaboradores? Dado que “La productividad de las personas sólo aumenta y se mantiene, cuando ellas también están interesadas en producir más” (Chiavenato, 2017, p. 309).

En este sentido, encontramos que la relación directa entre el salario pecuniario y la motivación se encuentra limitada por la necesidad de satisfactores relacionados con los elementos intrínsecos del trabajo como la flexibilidad, el liderazgo y las condiciones del trabajo.; es decir, para los colaboradores el salario pecuniario es importante y genera bienestar cuando tiene aumento; sin embargo, la satisfacción sólo es duradera mientras la persona se adapta a su nuevo salario, tiempo que puede llevar pocos días; para los colaboradores actuales el salario monetario ya no es lo más importante (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017; García, Londoño y Ortíz, 2016)

A modo de conclusión se puede afirmar que el concepto de salario puede ser aplicado a la retribución no pecuniaria para alcanzar la motivación de los colaboradores.

La parte emocional en el trabajo

En agosto de 2016 la Secretaria del Trabajo de la República Mexicana, publicó el documento denominado “Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo: Evolución y desafíos en México”, se trató de un documento de 166 páginas donde se presenta el marco contextual de los ambientes laborales, el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, el diagnóstico de la salud de la población

trabajadora; los conceptos de estrés, factores psicosociales, salud mental y se resalta la importancia del concepto emocional en el ámbito laboral, entre otros temas.

Respecto al concepto emocional en el ámbito laboral se destaca que en los centros de trabajo se interrelacionan las cuatro dimensiones del trabajador; es decir, la esfera biológica, que incluye la seguridad y salud (Salud objetiva); la esfera psicológica que incluye pensamientos, sentimientos y emociones (Salud subjetiva), la esfera social, mediante el plano relacional y que puede propiciar un entorno organizacional favorable (salud subjetiva) y la esfera espiritual, que incluye el arte y la cultura, los valores cívicos, éticos y familiares y el medio ambiente (salud subjetiva); las cuales se encuentran vinculadas y cuya atención debe ser sistémica, interdependiente, interrelacionada y dinámica. (STPS, 2016).

En cuanto a la definición de emoción, se presentan las siguientes:

Tabla 2: *Definición de emoción en el contexto laboral*

Autor	Definición
Oxford English Dictionary	Agitación o perturbación de la mente, sentimiento, pasión, cualquier estado mental vehemente o agitado.
Diccionario de la Real Academia de la lengua Española	Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.
Diccionario del uso del español de María Moliner	Alteración afectiva intensa que acompaña o sigue inmediatamente a la experiencia de un suceso feliz o desgraciado o que significa un cambio profundo en la vida sentimental.
Dictionnaire Universel de la Lengua Francesa	Movimiento extraordinario que agita el cuerpo o el espíritu y que turba el temperamento o el equilibrio.
Diccionario de psicología de Natalia Consuegra Anaya	Estado afectivo; reacción su subjetiva al ambiente, acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influida por la experiencia y que tiene la función adaptativa
Antonio Damasio	La combinación de un proceso evaluador mental, simple o complejo, con respuestas disposicionales a dicho proceso, la mayoría dirigidas hacia el cuerpo propiamente dicho, que produce un estado corporal emocional, pero también hacia el mismo cerebro (núcleos neurotransmisores en el tallo cerebral), que produce cambios mentales adicionales
Ahmad Barragán Estrada y Cinthya Morales Martínez	Respuestas simples con manifestaciones fisiológicas que suelen ser breves pero precisas, las cuales se convertirán en el reflejo exteriorizado de lo que la persona siente ante el estímulo o situación a la que se está en enfrentando.

Fuente*: Elaboración con base en STPS, 2016 y Barragán y Morales, 2014.*

En cuanto a la relevancia de las emociones en el trabajo, se puede considerar que son muy importantes dado que la interacción de personas es un elemento coincidente en la mayoría de los centros de trabajo y procesos productivos; tal como se menciona en el documento de la STPS, 2016 que dice:

"[…] la vida emocional está presente en las organizaciones y que puede facilitar o dificultar el desempeño *de las y los trabajadores y la creación de entornos organizacionales favorables"* (p.67).

De tal *manera* que el concepto de Salario Emocional se ha vinculado con el concepto de entornos organizacionales favorables como una estrategia de para

revertir los efectos de los factores de riesgo psicosocial y la potencialización del desarrollo humano en el trabajo (STPS,2019).

Salario Emocional

Entre los primeros registros del concepto de Salario Emocional se encuentra el de Luis María Huete (2003) en el libro Servicios & Beneficios. La fidelización de clientes y empleados. El autor presenta un modelo de gestión de negocios que sugiere el establecimiento de vínculos emocionales con los clientes y colaboradores con énfasis en los elementos que generan rentabilidad y crecimiento a la empresa.

Dicha rentabilidad a través de la satisfacción del cliente y crecimiento de la empresa mediante la satisfacción del trabajador; reconoce que la satisfacción del trabajador está condicionada por la creación de valor emocional que la empresa genera para sus empleados.

El modelo de servicios & beneficios establece una vinculación entre las condiciones idóneas del trabajo y la contribución que el trabajador realiza al resultado final del servicio y destaca que "La mayoría de las contribuciones con las que un empleado hace especial un servicio dependen de su propia iniciativa: las hará, si quiere, si le da la gana" (Huete, 2003, p. 157); es decir, existe la libertad en las personas trabajadores sobre tomar la decisión de contribuir con la calidad de los servicios, que está relacionada con la satisfacción del mismo en las condiciones de trabajo, la necesidad de aprender y el placer de hacer el trabajo.

Respecto a la definición del concepto de Salario Emocional se encuentran las siguientes:

Tabla 3: *Línea del tiempo de la definición de Salario Emocional*

Autor	Definición	Año
Luis María Huete	"La capacidad de conseguir que las personas se sientan bien pagadas por su esfuerzo, con algo más que dinero" (p.156).	2003
Francisco Gay Puyal	"Cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación…no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral" (p.45)	2006
Inés Temple	"Todas aquellas razones no monetarias por las que uno trabaja contento, es clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos" (p.3)	2007
María Teresa Rocco	"Se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización (p.23)	2009
Claudia Gómez R.	"Identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia" (p.6)	2011
Rocío Guzmán Lovera	"[…] es la capacidad del colaborador para elegir de acuerdo con sus requerimientos particulares, resaltando la flexibilidad como eje del mismo".	2018

Michelle Montalvo Poveda	"[…] conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización" (p.27)	2018
Juan Diego Betancur. Víctor Daniel Gil y Luis Fernando Quintero	"[…] debe ser, desde la planeación estratégica de la compañía, un objetivo organizacional que se convierta en política, para que genere en el colaborador motivación y satisfacción al realizar sus actividades con gusto y placer" (p.40)	2018

***Fuente**: Elaboración propia con base en la literatura consultada*

En este mismo sentido se reconoce que el Salario Emocional (SE) en su constructo de salario debe ser equitativo, frecuente y recíproco y; en su dimensión emocional debe generar satisfacción y motivación para la persona trabajadora.

En el aspecto motivacional se reconoce que "[…] en la motivación de las personas nadie puede tener una influencia excesiva. Es algo muy íntimo y depende de su manera de ser; está ligado a su infancia y a las experiencias que luego hayan tenido" (Fainé y Tornabell, 2004 p. 66); es decir, que las personas responden a los motivadores, de acuerdo con sus experiencias de vida; las respuestas entonces son únicas y deben ser consensuadas. De tal forma que el concepto de Salario Emocional debe considerar la tendencia de la persona trabajadora para reconocer emociones positivas en las experiencias laborales.

Así mismo, cabe recalcar que el SE son factores extra salariales o extra legales, como pausas activas, salas de descanso, pases para eventos culturales, estilos de liderazgo transformacional que genere una relación constructiva entre el líder y las personas trabajadoras; la justicia organizacional, relacionada con la implementación de organización del trabajo justo y equitativo, capacitación, flexibilidad, equilibrio trabajo – vida, etc.; es decir, que exceden las prestaciones establecidas en la normatividad laboral como obligatorias para el empleador (Eraso & Nieto, 2011; Llano, 2014).

Finalmente se reconoce que el concepto ha sido utilizado en Colombia (Cartagena, 2018; Pineda, 2018; Guzmán, 2018; Soto, 2018; Quintero & Betancur, 2018; Bonilla, 2018; Rubio, Flores & Varon, 2018; Betancur, Gil & Quintero, 2018; Melo, Prieto & Tarazona, 2015; Espinosa, Diaz & Palacios, 2017). Ecuador (Pullupaxi, 2014; Raza, Vallejo &Fonseca, 2017; Candelo, 2017; Torres, 2017; Montalvo, 2018), Perú (Michán, 2017), Chile (Rocco, 2009) y España (Puyal, 2006), para realizar diagnósticos o desarrollar planes y programas tendientes a aumentar la percepción de este.

Por lo anteriormente expuesto se propone la definición del concepto de ***Salario Emocional*** como los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas en el trabajo.

CONCLUSIÓN

El salario emocional es una variable latente que ha tomado relevancia en el mundo del trabajo dado las condiciones del trabajo y la importancia de mantener la salud

emocional de las personas trabajadoras mediante la generación de entornos organizacionales favorables y saludables.

Sin embargo, el concepto había sido dinámico, de acuerdo con las diferentes teorías para abordarlo; de tal manera que se propuso hacer un listado de definiciones del concepto, primero por separado, para finalizar con el listado de definiciones de la palabra compuesta. Se encontró que la primera referencia bibliográfica del concepto se da en el 2003 y la más reciente en el 2018; los países que más han estudiado el concepto se encuentran en Colombia, Ecuador, Perú, Chile y España; se propone la siguiente definición para su abordaje: son los elementos extrínsecos e intrínsecos del trabajo que generan emociones positivas y fluir en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antunes, R. (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Herramienta Ediciones

Antunes, R. (2013). Los Sentidos Del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta Ediciones.

Aranda, C. Rubio-Avila, S. González, R. Flores, R. y Guzmán, B. (2018) Emotional salary: Psychosocial variables, emotional exhaustion, personal accomplishment and despersonalization, in University workers in Jalisco, Mexico. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Vol. 20, Issue 9 ver. VI september, 2018 PP 27-31*

Arias, F y Heredia, V. (2004) Administración de recursos humanos para el alte desempeño. México, D.F. Editorial Trillas

Albarrán, J. (2015) Gestión administrativa de las relaciones laborales. México, D.F. RA-MA Editorial.

Barragán, E. y Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. Enseñanza e investigación en psicología, 19(1), 103-118.

Betancur, J. Gil, V. Quintero, L. (2018). Salario emocional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área bóveda y custodia del conglomerado financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en el primer semestre del año 2018.

Candelo, K. (2017). El salario emocional y su influencia en la fidelización de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas

Cano, P. Orue, F. Martínez, J. Mayyett, Y. López, G. (2015) Modelo de gestión logística para pequeñas y medianas empresas en México. *Contaduría y administración*, *60*(1), 181-203.

Cartagena, L. (2018) El salario emocional y su contribución a la atracción y retención del talento humano en la organización. Ensayo de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en alta gerencia.

Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México, D.F. Mc. Graw Hill

Eraso, E., y Nieto, P. (2011). Línea de investigación: El salario emocional. Colegio de estudios superiores de administración.

Espinosa, E., Díaz, M. & Palacios, Y. (2017). Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano. Recuperado de: http://hdl.handle.net/10882/9062.

Fainé, I. y Tornabell, R. (2004) *¿Es posible motivar a las personas de una organización?* Recuperado de ProQuest Ebook Central, https://ebookcentral.proquest.com/lib/guadalajarasp/detail.action?docID=3158898.

Gay F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (33), 44-47.

García, D. Londoño, C., & Ortíz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Electrónica Psyconex, 8(12), 1-9.

García, R. García, T. Viejo, A. (2017) El salario emocional y su impacto en la cuenta de resultados. Recuperado de: http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/61865/6/tgarciaroldanTFM0217memoria.pdf. Consulta: junio 2018

Gómez, C. (2011). El salario emocional. Borrador de administración No. 47. Colegio de estudios superiores de administración.

Guirao-Goris, J. A., Olmedo Salas, A., & Ferrer Ferrandis, E. (2008). El artículo de revisión. Revista iberoamericana de enfermería comunitaria, 1(1), 1-25.

Guzmán, R. (2018) El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador. Universidad Miliar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia Bogotá, D.C.

Huete, L. (2003). Servicios & beneficios. La fidelización de clientes y empleados. Grupo Planeta (GBS).

Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las ciencias, 3(2), 311-333.

Quintero, L. & Betancur, J. (2018) Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. Revista Espacios vol39 (n. 41). Pág. 8

La Torre Morales, G. (2017). La justicia como estrategia de comunicación interna para la fidelización del talento: aportes del Derecho de la Comunicación a las organizaciones. Consulta en https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2691

Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 5(1), 34-68.

Melo, C., Prieto, N. & Tarazona, Y. (2015). Cornisa: modelo de salario emocional para Cardiocolombia SAS. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Michán, O. (2017). Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. Tesis Inédita. Maestría en Función Pública. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.

Montalvo Poveda, M. E. (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Moreno Zevallos, L. A., Seminario Contreras, F. J., & Paredes Torres, S. (2016). Salario Emocional: diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley.

Pineda Galindo, D. M. (2018) Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo. Ensayo de grado. Universidad Miliar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia Bogotá, D.C.

Pullupaxi, P. (2014). Salario Emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOPIPLAN Cía. Lida, tesis inédita. Universidad Central del Ecuador. Quito.

Raza, A. Vallejo, J. Fonseca, S (2017). Conocimiento, aplicación y estrategias del salario emocional en el sector de la gran empresa del Distrito Metropolitano de Quito. Comercio y Negocio, (7), 120-130

Rivera, O. (2005). Salario variable ¿Un imposible? Lupa Empresarial. Recuperado de: http://rpe.ceipa.edu.co/index.php/lupa/article/view/307

Rocco, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Santiago-Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Carrera de Psicología.

Rubio, G. Flores, M. Varón, R. (2018). Variables influyentes en el desarrollo de la responsabilidad social universitaria. Libro Revolución en la Formación y la Capacitación para el Siglo XXI, 234.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo: Evolución y desafíos en México. Biblioteca de publicaciones oficiales del

gobierno de México. Ciudad de México. Recuperado de: https://bpo.sep.gob.mx/#/recurso/1556

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2019) Conferencia Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención. Recuperado de: https://prevencionar.com.mx/media/sites/3/2019/06/NOM-035-STPS-2018-PRESENTACION-CONFERENCIA-STPS-PPT.pdf

Soto, D. (2018) ¿Cómo mejorar el clima organizacional de los servidores públicos de la unidad de servicios penitenciarios y carcelarios a través del salario emocional, en la dirección administrativa y financiera? Ensayo de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Especialización en alta gerencia.

Temple, I. (27 de febrero de 2007). Inés Temple. Obtenido de Inés Temple Web site: http://www.inestemple.com/2007/02/el-salario-emocional-2/

Torres, D. Triviño, J & Martínez, L. (2015). El salario emocional factor de eficiencia y competitividad empresarial.

Uribe, J. (2016) Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. Ciudad de México. Manual Moderno

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

CC BY SA

enero – junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

BIENESTAR ASOCIADO A LA JUBILACIÓN EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LATINOAMÉRICA

THE WELFARE ASSOCIATED WITH THE RETIREMENT OF THE UNIVERSITY TEACHING STAFF IN LATIN AMERICAN

Mercedes Angélica García Pazmiño[1]
Marco Gamboa Proaño[2]
Nelson Marcelo Quimbita[3]
Luis Cornelio Castillo[4]
María José Centeno[5]

Recibido: 2019-08-03 / **Revisado**: 2019-10-15 / **Aceptado**: 2019-10-25 / **Publicado**: 2020-01-01

Forma sugerida de citar: García-Pazmiño, M. A., Gamboa-Proaño, M., Quimbita, N. M., Castillo, L. C. y Centeno, M. J. (2020). Bienestar asociado a la jubilación en docentes universitarios de Latinoamérica. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 25-37.

RESUMEN

La jubilación es un proceso social, una imposición administrativa en función de la edad y años laborados; esta población se convierte en un grupo vulnerable por el deterioro de las facultades físicas y mentales propias del ciclo evolutivo; por tanto, la jubilación tiene impacto en la salud pública. El presente estudio centró su atención en la comunidad de docentes universitarios jubilados de la universidad pública del Ecuador y planteó como objetivo analizar el bienestar psicológico asociado a la jubilación. Estudio descriptivo, cuantitativo, diseño transversal, correlacional, no-experimental. Se aplicó Escala de Bienestar Psicológico y el Cuestionario MOS de Apoyo Social. Los resultados caracterizaron el perfil sociodemográfico de 725 docentes jubilados en el período 2012-2017. Según su condición, tienen un promedio de edad 67 años; 45% viven con su pareja y el resto con otros familiares. Se determinó un grado elevado de bienestar psicológico, destacándose las dimensiones r*elaciones positivas con otros*, d*ominio del entorno*; a diferencia de p*ropósito en la vida* que reflejó un grado bajo. Asimismo, se demostró un elevado índice de apoyo social. La matriz de correlaciones debeló alta correlación entre las dimensiones de las variables.

Palabras Claves: bienestar psicológico, jubilación, docentes universitarios, apoyo social.

[1] Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo (PhD), Docente en la Universidad Central del Ecuador. Ecuador. E-mail: garcia.mercy@hotmail.com

[2] Máster en Educación Infantil y Educación Especial, Docente en la Universidad Central del Ecuador. Ecuador, E-mail: magamboa@uce.edu.ec

[3]Máster en Ciencias Psicológicas con mención en Psicología Deportiva. Municipio del Distrito Metropolitano del Quito. Ecuador, E-mail: *nelsonquimbita@yahoo.es*

[4] Maestro en Ciencias con especialidad en Probabilidad y Estadística. Docente en la Universidad Central del Ecuador. Ecuador, E-mail: *lccastillo@uce.edu.ec*

[5] Psicóloga Clínica. Estudiante en la Universidad Central del Ecuador. Ecuador. E-mail: mjcenteno@uce.edu.ec

ABSTRAC

Retirement is a social process, an administrative imposition based on age and years worked; this population becomes a vulnerable group due to the deterioration of the physical and mental faculties characteristic of the evolutionary cycle; therefore, retirement has an impact on public health. The present study focused its attention on the community of retired university professors from the public university of Ecuador and aimed to analyze the psychological well-being associated with retirement. Descriptive, quantitative, cross-sectional, correlational, non-experimental study. The Psychological Well-being Scale and the MOS Social Support Questionnaire were applied. The results characterized the socio-demographic profile of 725 retired teachers in the 2012-2017 period. According to their condition, they have an average age of 67 years; 45% live with their partner and the rest with other relatives. A high degree of psychological well-being was determined, highlighting the positive relationships with other dimensions, domain of the environment; unlike life purpose that reflected a low grade. Likewise, a high index of social support was demonstrated. The correlation matrix debuted a high correlation between the dimensions of the variables.

Keywords: psychological well-being, retirement, university teachers, social support.

INTRODUCCIÓN

La jubilación es una transición que implica cambios en los roles y relaciones sociales, rutinas diarias, ingreso económico y salud; puede promover en el jubilado un sentido de bienestar al retirarse de una actividad laboral demandante o estresante, lo que conlleva a pasar más tiempo con familiares y amigos; y realizar otras actividades de ocio satisfactorias.

Contrariamente a este criterio Mesa, Pachón y Puerto (2016) conciben a la jubilación como el retiro laboral que supone una pérdida de poder adquisitivo y un descenso en la autoestima, pues experimentan el fin de un ciclo vital y con él las percepciones de autoridad y productividad asociadas al trabajo, se extinguen; estos afectos negativos, dependen de las condiciones del individuo y su contexto.

Asimismo, Sánchez (2000), aborda a la jubilación como un derecho y un logro social que puede llegar a producirse en distintos momentos de la vida, bien sea de manera voluntaria o por imperativos varios. A su vez, el autor manifiesta que la jubilación es la “auténtica clave de bóveda de nuestra sociedad”; a lo que se suma una falta de sensibilidad por parte de la sociedad para atender a este grupo poblacional vulnerable, notándose de manera general una pérdida del respeto y consideración.

La jubilación está ligada a los procesos de envejecimiento etapa de cambios físicos, cognitivos y emocionales; cuadro que puede complicarse con la muerte de familiares y amigos, lo que podría llevar a reducir el bienestar de aquellas personas que pierden sus contactos laborales, redes sociales e identidades (Santos, 2009); además, puede agravarse con la incapacidad para percibir sus competencias, habilidades y los aspectos positivos del entorno que conllevan a la afectación en la calidad de vida y por ende ausencia de bienestar psicológico.

En este sentido, existen hallazgos empíricos que demuestran que el nivel de autoestima y autosatisfacción decrece con la edad, según lo señala Thompson (2008). Asimismo, es concebido el envejecimiento como un fenómeno de mayor

impacto en las sociedades modernas (Alvarado y Salazar, 2014). En primer lugar porque, con los avances científicos, aumentan cada vez más las expectativas y posibilidades de vida de los adultos mayores; en segundo lugar, porque esto dificulta en términos económicos la atención de esta población; y en tercer lugar, porque en los países subdesarrollados sigue siendo muy bajo el nivel de aseguramiento social de los adultos mayores; en tal virtud, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su informe de la Segunda Asamblea sobre el Envejecimiento (2012), propuso un Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, basado en direcciones prioritarias: las personas de edad y el desarrollo; la promoción de la salud, el bienestar en la vejez y el logro de entornos emancipadores y propicios.

Así mismo, en el contexto de América Latina, el cambio demográfico continúa invirtiendo la pirámide poblacional en donde las personas adultas mayores aumentan y la tasa de natalidad disminuye, esto sumado a la pobreza y exclusión, se aumentan los riesgos de esta población. Cerca de la mitad o más de la población adulta mayor de América Latina no accede a una jubilación o pensión que le permita afrontar los riesgos y consecuencias generadas por la pérdida de ingresos después de la jubilación, teniendo en cuenta también, que de acuerdo al esquema contributivo de los Sistemas de Seguridad en los países latinoamericanos, las posibilidades de acceder a este tipo de protección social se reduce cada vez más para aquellos grupos poblacionales que se encuentran por fuera del sistema, lo que aumenta la vulnerabilidad. Así, en Colombia, en el censo del DANE del año 2005, se calculó que, de una población total de 41.468.384 de habitantes, el 6.31% de la población colombiana corresponde a mayores de 65 años.

Según Romero (2010) sólo 4 de cada 10 personas mayores de 70 años en Latinoamérica, cuentan con ingresos provenientes de alguna jubilación o pensión. Lo cierto es que todas estas transformaciones económicas, sociales, culturales y políticas, hacen cada vez más difícil y problemático el bienestar de las personas adultas mayores que ingresan al proceso de jubilación.

Según Aranda, Pando y Aldrete (2011) este grupo etario al perder la dinámica laboral trata de reestructurar el sistema de roles para insertarse nuevamente en sociedad, en este contexto el tema es relevante psicosocialmente; y desde la salud pública, es necesario prepararse para la jubilación, ya que no todas las personas se adaptan de la misma manera a este proceso. Complementa Aguilera (2010) indicando que múltiples factores intervinientes tales como haber sido forzado a retirarse; problemas de salud, económicos; problemas conyugales, familiares, dependientes enfermos, el locus de control externo, la propia actitud hacia la jubilación y de los apoyos sociales, entre otros pueden convertirse en eventos estresantes que generan sentimientos de depresión, ansiedad, abandono, desesperanza y disgusto con la familia; en este sentido la jubilación si no está asociada al bienestar es un problema de salud pública.

Se señala también la pretensión permanente de medir el bienestar y científicos han creado instrumentos tales como la Escala de Satisfacción con la Vida (*Satisfaction With Life Scale o SWLS*) (Diener, 1985); así también, el Índice de Bienestar Personal elaborado por Cummins, para medir la satisfacción en diferentes esferas de la vida, incluyendo el nivel de vida, las relaciones humanas y la espiritualidad (*International Wellbeing Group*, 2006). En este sentido, también se contempla a las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) (*Scales of psychological wellbeing-reduced*) cuyas dimensiones considera las características multidimensionales del bienestar (Easterlin, 1974).

En el Ecuador la población económicamente activa, refleja una tasa del 51.5% corresponde a empleados y trabajadores; los subempleados son el 43.6%; y desempleados el 4.9%. La población ecuatoriana que tiene más de 60 años es el 9.3% este dato estadístico incluye a los profesores universitarios (INEC, 2013).

Al hacer referencia a los docentes universitarios activos con nombramiento de la universidad pública del Ecuador, quienes son un total de 2268 con prevalencia del sexo masculino en una relación de 2:1; más de 62 años tiene el 42,2%; de 38 a 61 años son el 49.5 %; y el 8,3% menores de 37 años (Cifras UCE, 2018). La planta docente, inició un proceso de renovación generacional, al aplicar el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que obligó a la jubilación a los profesores que tienen 70 años o más. En el 2014, se jubilaron más de 200 docentes simultáneamente, cabe resaltar que muchos de ellos, solicitaron jubilación anticipada por no perder otros beneficios sociales; sin embargo, sea cual fuere la causa de la jubilación, este hecho permite avizorar la magnitud del problema de la presente investigación; asimismo, es importante conocer cuál es el grado de bienestar psicológico de esta población vulnerable y cómo se ve afectada la calidad de vida.

Para Keyes, Shmotkin y Ryff (2002) la jubilación es una experiencia positiva, oportuna para disfrutar el tiempo libre y liberarse de los compromisos laborales, es el denominado bienestar psicológico, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas. En este sentido Diener et al (1985) el bienestar psicológico es abordado desde una perspectiva fundamentalmente emocional, es la felicidad y satisfacción con la vida. Contrariamente, Arango y Ruiz (2012) manifiestan que la jubilación trae consigo una connotación negativa de creer que cuando se llega a esta etapa, se pierde el rol social asignado y muchas veces se estigmatiza.

En este sentido, la posibilidad de una mejor adaptación a la jubilación está supeditada a factores como la buena salud, ingresos económicos suficientes, la actitud hacia la jubilación y de los apoyos sociales (Aguilera, 2010). En otros casos la jubilación también puede convertirse en unos eventos estresantes por ejemplo el hecho de haber sido forzado a retirarse, la no planificación de la jubilación asociada a los problemas de salud, económicos, conyugales, familiares, entre otros.

Desde el punto de vista de la transición entre el trabajo, la prejubilación y la jubilación, periodo en el cual la persona se enfrenta a cambios propios de la edad y al prejuicio social asociado al envejecimiento, las personas deben recurrir a diversos factores internos y externos para lograr una mejor adaptación, como lo menciona Beck (1984).

El bienestar psicológico, asentido por *Foresight Commission británica* (2008), es un estado dinámico en el cual el individuo puede desarrollar su potencial, trabajar productiva y creativamente, construir relaciones sólidas y positivas con otros, y contribuir a su comunidad. El bienestar aumenta cuando un individuo puede cumplir sus metas personales, sociales y alcanzar un propósito en la sociedad.

A su vez, Sempere et al (2010) conciben al bienestar psicológico, a la felicidad y al buen vivir, como un objetivo común de todas las sociedades; y refieren que concomitantemente con las necesidades fisiológicas, están las necesidades psicosociales, tales como el reconocimiento, autoestima, seguridad, pertenencia a una comunidad, confianza, mismas que coexisten enmarcados en las normas sociales.

Análogamente, Gubriun (1973) considera que el aspecto social es un factor determinante en el bienestar de los jubilados y enfatiza en los apoyos sociales (entorno), pero también en factores personales, ya que el apoyo social se refiere a los

aspectos psicosociales y a la ayuda tangible que provee la red social y que recibe la persona. El autor planteó la Teoría del Medio Social o Socioambiental y a partir de estas proposiciones, se han planteado a lo largo del tiempo, varios Modelos Sociológicos de envejecimiento, que intentan explicar el comportamiento de los adultos mayores en proceso de jubilación. En suma, un bajo nivel de apoyo social se asocia a un aumento de la morbilidad y mortalidad especialmente en una población vulnerable.

El estudio tuvo como objetivo analizar el bienestar psicológico asociado a la jubilación en docentes universitarios jubilados de la Universidad Central del Ecuador; para lo cual caracterizó el perfil socio-demográfico de los docentes universitarios jubilados de esta institución de educación superior, entre el 2012 y 2017; se determinó el grado de bienestar psicológico de la muestra de docentes universitarios jubilados de la universidad pública del Ecuador; evaluó el índice de apoyo social; para finalmente asociar el grado de bienestar psicológico con el apoyo social de esta población.

METODOLOGÍA

Diseño: correlacional, no-experimental, transversal, la aplicación se realizó en un sólo momento de la investigación. No se manipularon variables. Tipo de estudio: cuantitativo explicativo con variables observables, relación funcional entre un predictor y criterio. Se aplicó el método científico, considerando el procedimiento lógico, para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico. Para generalizar los resultados, se aplicó el método deductivo. Se aplicó las técnicas de la entrevista, estableciendo una relación de comunicación directa cara a cara con el investigador, para orientar el proceso de obtención de la información expresada en respuestas verbales y metalingüísticas del participante; y la técnica psicométrica, para el análisis de los cuestionarios y procesamiento de los resultados.

Los cuestionarios se validaron en una población de 222 adultos mayores del Programa Ciudad Activa Deportiva del Distrito Metropolitano de Quito; se evaluó las versiones en español, para lo cual se conformó un Comité de dos expertos psicolingüistas y un psicólogo, quienes valoraron la equivalencia transcultural, semántica, experiencial e idiomática de los cuestionarios; se calculó el índice de consistencia interna y de validez convergente; así en primer término se validó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) de 39 ítems con un Alfa global de *Cronbach* de 0.8444; y sus dimensiones: *autoaceptación* (0.4296), es el criterio más utilizado para definir bienestar y es conceptualizado como la figura central de la salud mental, como una característica de madurez, realización personal y funcionamiento óptimo; *relaciones positivas con los demás* (0.2785) la importancia de la calidez y confianza en las relaciones interpersonales, así como la capacidad de amar, son vistas como uno de los principales componentes de la salud mental, siendo también un criterio de madurez; *autonomía* (0.5336), es la autodeterminación, la independencia y la regulación de la conducta; *dominio del entorno* (0.4865) es la habilidad de elegir o crear ambientes acordes a las propias condiciones físicas, implica la capacidad de manipular y controlar los entornos o ambientes complejos contando con la participación del medio; *propósito en la vida* (0.6278) destaca la comprensión de un propósito o significado de la vida, un sentido de dirección o intencionalidad; y *crecimiento personal* (0.7092) es el funcionamiento psicológico óptimo requiere de un desarrollo de su propio potencial, crecer y expandirse como persona; estado de ánimo equilibrado, cualidades como autenticidad, felicidad,

alegría, sentimiento de dignidad, esperanza, anhelos y proyectos de vida, en otras palabras, sentirse bien y el buen uso del tiempo libre.

En segundo término, se validó el cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido (Sherbourne y Stewart, 1991) consta de 20 ítems, alcanzó un Alfa global de Cronbach 0.908 y las dimensiones *apoyo emocional* (0.802); *ayuda material* (0.724); relaciones *sociales de ocio y distracción* (0.780) *y apoyo afectivo* (0.689). La dimensión de apoyo emocional y apoyo efectivo se integraron en una sola, porque en el contexto ecuatoriano es similar su constructo. Los parámetros del MOS mostraron valores aceptables, válido para medir la multidimensionalidad.

Población y muestra, docentes jubilados de la universidad pública del Ecuador, durante 6 años consecutivos. Muestra de tipo probabilística; para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, con una N=725; calculado con un porcentaje de confianza de 95% y un 5% de error se obtuvo una n=255, más un 10% de no respuesta la muestra alcanzó el tamaño de 280 docentes jubilados; mismos que cumplieron los criterios de inclusión **(**Docentes jubilados en el período 2012 al 2017 con contratos indefinidos de cualquiera de las categorías académicas y tiempo de dedicación y que voluntariamente quieran participar en la investigación). Se excluyeron docentes jubilados que padezcan algún trastorno o enfermedad que incapacite responder los cuestionarios.

La presente investigación involucró a seres humanos, por tanto, se consideraron aspectos éticos y legales, que salvaguarden la integridad física, psicológica y social de los sujetos participantes en el proceso de la investigación.

Procedimiento: Previa la autorización y registro del protocolo de la investigación en las instancias pertinentes se obtuvo la base datos directamente de los archivos de la Unidad de Gestión de Personal.

Se validaron los dos cuestionarios en una población de similares características como se detalló anteriormente. Se realizó el cálculo del tamaño de la muestra con la fórmula para poblaciones finitas. Se contactó vía mail a los docentes jubilados; además, se estableció una cita; se realizó la inducción, entrevistas y aplicación de los cuestionarios. A otra parte de la población se la contactó en la Universidad del Adulto Mayor de la universidad pública del Ecuador. Finalmente, se realizó la tabulación, análisis de resultados, discusión conclusiones.

RESULTADOS

Para la estadística descriptiva se consideró el total de docentes jubilados registrados en la base datos de docentes jubilados de la universidad pública del Ecuador, en el período de 2012-2017 que fueron 725 personas, con un promedio de edad de 67 años. Del total de docentes el número de hombres son mucho mayor que el número de mujeres; en una relación de 9:1, según Tabla 1.

Tabla 1: *Docentes jubilados 2012-2017 según género en la universidad pública del Ecuador*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	663	91
Mujeres	62	9
Total	**725**	**100**

Fuente: *Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios de la universidad pública del Ecuador.*

Según el año de jubilación, la frecuencia y porcentaje reflejan que el año 2014 y 2013, fueron los que mayor porcentaje de docentes jubilados en la Universidad pública del Ecuador (Tabla 2).

Tabla 2: *Docentes jubilados por año calendario*

Meses	Frecuencia	%
2012		19
2013	194	27
2014	297	41
2015	23	3.18
2016	25	3.82
2017	48	6
Total	**725**	**100**

Fuente: *Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios de la universidad pública del Ecuador.*

Según el tipo de jubilación, la mayoría de los docentes se retiraron voluntariamente y por obligación; tal como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3: *Tipo de jubilación*

Tipo	Frecuencia	%
Jubilación por invalidez definitiva	1	0,1
Renuncia	138	19,0
Retiro obligatorio	256	35,3
Retiro voluntario	289	39,9
Retiro voluntario para acogerse a la jubilación.	41	5,7
Total	725	100

Fuente: *Unidad de Gestión de Personal Docente, Administrativo y de Servicios de la universidad pública del Ecuador*

La aplicación de los cuestionarios se realizó a la muestra probabilística de 280 docentes y se obtuvieron los siguientes resultados:

De la muestra de estudio en relación con el estado civil 7 de cada 10 docentes jubilados se encuentran casados; 2 de cada 10 han enviudado, y asimismo 1 de cada 10 viven en unión libre o son solteros, tal como se aprecia en el gráfico 1

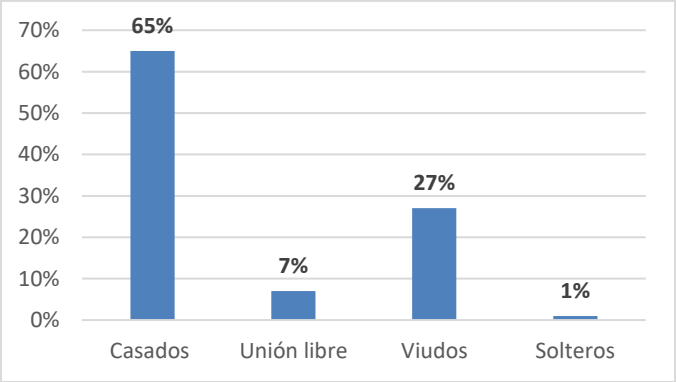


Gráfico 1: *Distribución de docentes jubilados según estado civil*

Consecuentemente, según su condición mayoritariamente viven con su pareja o familiares cercanos según se aprecia en el gráfico 2

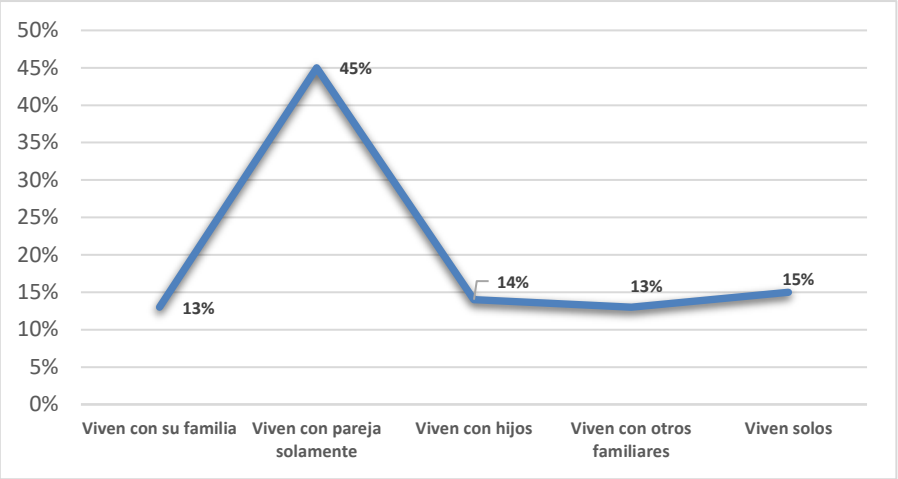


Gráfico 2: *Distribución de la población según condición*

Del análisis del apoyo social *(social support)* en la muestra de estudio, se evidenció un elevado índice de apoyo social (80/94) puntos; es decir, que cuentan con la ayuda tangible o asistencia que se da a través de las transacciones interpersonales. La población en referencia se encuentra bien informada, cuentan con personas que les aconsejen y les den sugerencias para resolver los problemas u otras adversidades vitales estresantes. Además, en la parte emocional, tienen personas empáticas cercanas que les expresan sentimientos de amor, confianza y preocupación, especialmente desde su núcleo familiar; aunque también en un grupo minoritario, demuestra fuentes de apoyo externo, como son los amigos, la comunidad y otros actores (Tabla 4).

Tabla 4: *Índice de Apoyo Social (MOS)*

		Puntaje baremizado	
Componentes	**Puntaje obtenido**	**Mínimo**	**Máximo**
Índice Global de Apoyo Social	**80**	**20**	**94**
Apoyo Emocional/afectivo	49	8	55
Ayuda Material	13	4	20
Relaciones Sociales de Ocio y Distracción	18	4	20

De la evaluación del grado de bienestar psicológico global moderado alcanzaron un puntaje de 142 puntos lo que corresponde a un bienestar psicológico elevado según la escala *Ryff* (1995).

Siendo la dimensión *relaciones positivas con otros*, la más alta lo que implica fuerte empatía, relaciones estrechas y cálidas con los demás, demostración de afecto. Seguida de *dominio del entorno*; es decir, control de actividades, capacidad de elegir contextos y sensación de control y competencia; a diferencia de *propósito en la vida,* que es la baja, lo que indica sensación de estar sin rumbo en la vida (Gráfico 3).

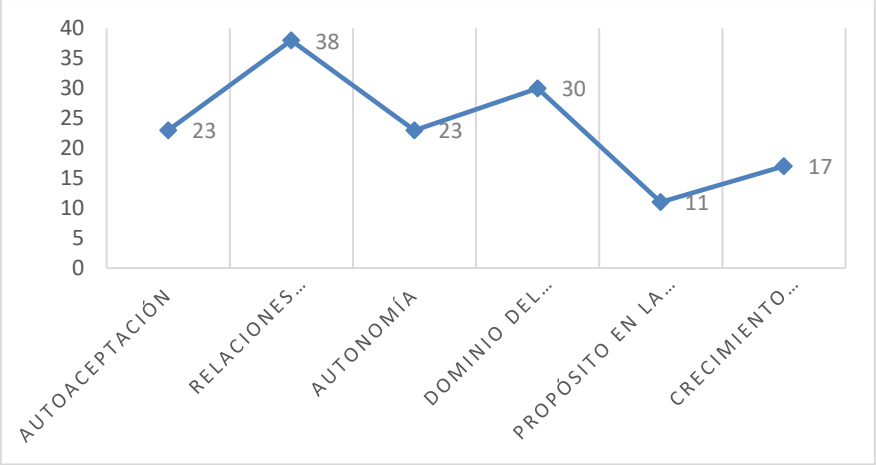


Gráfico 3: *Dimensiones del bienestar psicológico (Riff)*

Del análisis de la tabla cruzada de doble entrada con las dimensiones de los dos cuestionarios aplicados, se deduce que: la mayor parte de los docentes universitarios jubilados se manifiestan en las Relaciones Positivas y Dominio del Entorno, expresadas por el Apoyo Emocional/Afectivo; las demás dimensiones cruzadas tienen similares frecuencias; a diferencia del Propósito en la Vida y Autonomía con Ayuda Material (Tabla 5).

Tabla 5: *Bienestar Psicológico * Apoyo Social*

		Apoyo Social (MOS)							
		Apoyo Emocional/afectivo		Ayuda Material		Relaciones Sociales de Ocio y Distracción		Total	
	DIMENSIONES	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bienestar Psicológico (RYFF)	Autoaceptación	17	11	6	11	13	18	36	13
	Relaciones positivas	**47**	**31**	14	26	19	26	80	29
	Autonomía	22	14	5	9	4	5	31	11
	Dominio del entorno	**29**	**19**	13	25	15	21	57	20
	Propósito en la vida	18	12	6	11	8	11	32	11
	Crecimiento personal	21	14	9	17	14	19	44	16
	Total	154	100	53	100	73	100	280	100

Mediante el análisis estadístico inferencial de las correlaciones, se debela alta correlación entre el índice global del apoyo social (MOS) y sus componentes. Mientras que en la Escala de Bienestar Psicológico (RYFF) la Autoaceptación tiende a estar fuertemente correlacionado con los otros componentes excepto con relaciones positivas y autonomía (Tabla 6).

Tabla 6

Matriz de correlaciones

	DIMENSIONES	1.000	Apoyo Emocional	Ayuda Material	Relaciones Sociales	Apoyo Afectivo	Índice Global	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio entorno	Propósito vida	Crecimiento personal
MOS	Apoyo Emocional	-0.049	1.000										
	Ayuda Material	0.059	0.693	1.000									
	Relaciones Sociales	-0.071	0.819	0.638	1.000								
	Apoyo Afectivo	0.092	0.677	0.608	0.733	1.000							
	Índice Global	-0.008	0.949	0.828	0.900	0.811	1.000						
RYFF	Autoaceptación	0.077	-0.022	0.026	-0.006	0.034	0.001	1.000					
	Relaciones positivas	0.082	-0.026	0.102	-0.013	-0.083	-0.003	0.575	1.000				
	Autonomía	0.121	-0.058	0.084	-0.022	-0.114	-0.054	0.408	0.620	1.000			
	Dominio del entorno	0.090	0.045	0.084	0.036	0.074	0.063	0.751	0.536	0.555	1.000		
	Propósito vida	0.105	0.017	0.061	0.061	0.105	0.056	0.750	0.463	0.445	0.686	1.000	
	Crecimiento personal	0.070	-0.089	-0.040	-0.063	-0.002	-0.066	0.691	0.396	0.406	0.686	0.658	1.000

DISCUSIÓN

A la luz de los resultados se discute los hallazgos del presente estudio; así la OIT, refiere que alrededor de 600 millones de personas (10%, aproximadamente) en el mundo son adultos mayores (Martínez, 2009) y en su Informe Anual 2014, indicó que el 52% de los jubilados del mundo no reciben una pensión adecuada, por tal motivo muchos adultos mayores optan por seguir trabajando, con una remuneración baja, por lo que el bienestar psicológico se ve afectado; datos contrarios a los reflejados en la población de este estudio, donde su remuneración está garantizada, lo cual constituye un componente del bienestar psicológico.

La Universidad del Valle ha realizado varios estudios sobre esta temática, así por ejemplo: “Caracterización y nivel de satisfacción de los jubilados de una institución universitaria del suroccidente colombiano en sus actividades de la vida diaria durante los últimos cinco años” en el año 2013, “Caracterización desde el movimiento, la comunicación y ocupacional de los Jubilados activos de la Universidad le Valle que

asisten al Servicio Médico Institucional" en el año 2015- 2106. "Caracterización de los roles ocupacionales asumidos por las jubiladas de la universidad del valle en los últimos cinco años", Diseño de un programa de voluntario para la población jubilada activa de la universidad del valle "En pro de nuestro mañana". Lo que demuestra la importancia de esta temática en la región. Específicamente en la Universidad del Valle, Institución de Educación Superior de Carácter Público, existe el programa de Programa de Atención Integral al Jubilado, el cual depende de la Sección de Desarrollo Humano y Promoción Socioeconómica de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario. El programa está dirigido a los pensionados de la Universidad del Valle y a personas mayores de 50 años beneficiarias del Servicio del Salud.

En Chile, la jubilación es legalmente voluntaria y de acuerdo con la Ley 10.383, se considera un derecho de los trabajadores el poder percibir una pensión de vejez para los hombres al cumplir los 65 años y para las mujeres a los 60 años; a diferencia de la ley ecuatoriana que es igual para hombres y mujeres.

En Chile el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2016), determinó el 76.1% trabajadores que se jubilan son hombres y 34.1% son mujeres, relación similar a los datos de la presente investigación donde también el número de docentes que se jubilan son hombres.

Estudios plantean la pérdida de roles y estatus asociada a la jubilación y sus efectos en la salud psicológica de las personas y enfatiza la importancia de abordar aspectos psicológicos entre las consecuencias de la jubilación, tales como el bienestar y la satisfacción con la vida (Bradbum, 1969); mismas motivaciones que generaron este estudio.

Una de las teorías que aborda el proceso de la jubilación es la de Atchley (1982) quien basó sus postulados en la continuidad y establece que se debe preparar para la jubilación; así mismo se debe familiarizarse con los aspectos implícitos como las actitudes de las personas, la familia e ingresos económicos, entre otros; esta teoría señala siete fases de este proceso: prejubilación, luna de miel, descanso - relajación, desencantamiento, reorientación, rutina y terminación; postulado coincidente con la conclusión del presente estudio, que refiere que hay que prepararse para aceptar y adaptarse a la jubilación para tener calidad de vida en esta etapa vulnerable del ciclo vital.

Desde otra perspectiva Kahneman (1999) propuso al bienestar en niveles, a saber: externo (objetivo-bienes materiales); subjetivo (satisfacción e insatisfacción); del humor persistente (optimista/pesimista); inmediatos (placeres/dolores); estados emocionales transitorios (goce y rabia); y los bioquímicos (bases neuronales del comportamiento); dimensiones diferentes a las abordadas en este tratado.

Por su parte, Gottlieb (1983) concibe al apoyo social como: "información verbal y no verbal, ayuda tangible o accesible dada por los otros o inferida por su presencia y que tiene efectos conductuales y emocionales beneficiosos en el receptor" (p 209) concepciones similares a las conclusiones del presente estudio.

Estudios realizados en pacientes en hemodiálisis crónica (De los Ríos et al 2005) muestran que un alto grado de apoyo social percibido implica esperanza, percepción de competencia física y psíquica, capacidad de encontrarle el lado positivo a situaciones difíciles, capacidad de relacionarse con otros y de expresar sus frustraciones; respecto a la familia, el 92.4% de los pacientes refirió contar siempre con su ayuda para todo tipo de problemas (emocionales, económicos, personales y cotidianos). De los pacientes que relataron tener amigos, el 55.7% sentía que contaba siempre con su apoyo, principalmente en aspectos emocionales; resultados

coincidentes con la percepción de apoyo social desde su red social en docentes universitarios jubilados.

CONCLUSIONES

Se caracterizó el perfil sociodemográfico de los docentes jubilados de la universidad pública del Ecuador en el período de 2012-2017 y fueron 725 personas. El promedio de edad es de 67 años. El 68% de docentes, se jubilaron entre el 2013-2014. El 75% fue por retiro voluntario y obligatorio. En su mayoría (7:10) están casados; han enviudado (2:10), y en unión libre o son solteros (1:10). Según su condición, aproximadamente la mitad de la población (45%) estudiada vive solamente con su pareja y el resto con otros familiares.

Se determinó en los docentes jubilados de la universidad pública del Ecuador, un grado de bienestar psicológico elevado; destacándose las *Relaciones Positivas con Otros*, el *Dominio del Entorno*; sensación de control y competencia; a diferencia de *Propósito en la vida* que obtuvieron un bajo grado. En relación con la otra variable se demostró un elevado índice de apoyo social (80/94) puntos; la muestra estudiada con personas empáticas cercanas que les ayudan y dan apoyo emocional frente a problemas.

Finalmente, la jubilación representa un hito en el ciclo vital que plantea diversos desafíos, por tanto, el estudio recomienda diseñar un programa de acompañamiento para mejorar la adaptación al proceso de jubilación de los docentes universitarios para incrementar el nivel de bienestar psicológico y el apoyo social afectivo, en pro de fomentar la salud mental de esta población vulnerable.

AGRADECIMIENTOS

Universidad del Adulto Mayor de la universidad pública del Ecuador; Programa Ciudad Activa Deportiva del Distrito Metropolitano de Quito.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, A. y Salazar, A. (2014). Análisis del concepto de envejecimiento. *Revista Gerokomos vol.25* no.2 Barcelona, España.

Aguilera, M.A. (2010). *Salud y Jubilación*. Jalisco, México: Editorial Página seis S.A.

Aranda, B., Pando, M. y Aldrete, R. (2001). Jubilación, depresión y redes de apoyo social al adulto mayor en la Zona Metropolitana de Guadalajara. En *Revista Investigación y Salud*. *3*(3); Diciembre, pp. 193-1999.

Arango, V. y Ruiz, I. (2012). *Diagnóstico de los Adultos Mayores*. Fundación Saldarriaga Concha. www.saldarriagaconcha.org recuperado el 15 de febrero de 2012.

Atchley, R.C. (1982). *Retirement: Leasing the world of work.* The Annals of the American Academy of Policy and Social Science, 464, 120-131.

Beck, S.H. (1984). Retirement preparation programs: Differentials in opportunity and use. *Journal of Gerontology*, 39, 596-602.

De los Ríos JL., Sánchez JJ., Barrios P., Avila TL. Quality of life in patients with diabetic nephropathy. *Invest educ enferm 2005; 23(*1): 34-41 recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/iei/iee/v23n2/v23n2a03.pdf

Diener, E., Emmons. RA., Larsen, RJ y Griffin, S. (1985). 'The Satisfaction With Life Scale' *Journal of Personality Assessment 49*:71-75.

Easterlin, R. (1974). *Does economic growth improve the human lot? Nations and households in economic growth: Essays in honor of Moses Abramowitz*. New York: *In P David & M Reder (eds)* Academic Press.

Foresight Mental Capital and Well-being Project (2008). *Foresight Mental Capital and Well-being Project: Final Project Report*. London: The Government Office for Science.

Gottlieb, B.H. (1983). *Social support strategies: Guidelines for mental health practice.* Beverly Hills: Sage Publications.

Kahneman, O. (1999). Objective happiness. In Well-being: the foundations of hedonic psychology New York: ed. E.

Keyes, C. Shmotkin y Ryff. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology (82)*6, 1007–1022.

Organización Mundial de la Salud (2012). *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento.* Madrid, 8 a 12 de abril de 2002. Recuperado de: http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/CONF.197/9. pp. 85

Pando, M. Ruiz, D. Parra y Aranda, C. (2013). *Eugenesia Laboral*. *Salud Positiva en el Trabajo.* Cali, Colombia: Universidad Libre Seccional.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the measuring of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology (52)* 141-166. DOI: http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069

Romero, X. (2010). La reducción de la pobreza en la vejez, una tarea pendiente para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en América Latina. *Red Latinoamericana de Gerontología. N.*124 Recuperado de: https://www.gerontologia.org/portal/information/showInformation.php?idinfo=1795

Sánchez, P. (2000), Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. España.

Sempere, J., Acosta, A., Abdallah y Ortí, M. (2010). *Enfoques sobre bienestar y buen vivir*. Madrid: Editorial CIP-Ecosocial.

Thompson, S y Marks N (2008). *Measuring well-being in policy: Issues and applications.* Disponible en www.neweconomics.org/programmes/well-being

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero - junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

THE PREVALENCE OF THE BURNOUT SYNDROME AMONG STUDENTS FROM THIRD TO EIGHTH SEMESTER WHO ARE MAJORING NURSING AT CENTRAL UNIVERSITY OF ECUADOR

Luzmila de Jesús Carvajal Andrade[1]
Belén del Rocío Logacho Villacís[2]
Ramiro Rogelio Rojas Jaramillo[3]

Recibido: 2019-07-26 / **Revisado**: 2019-10-16 / **Aceptado:** 2019-10-25 / **Publicado:** 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Carvajal-Andrade, L., Logacho-Villacís, B. y Rojas-Jaramillo, R. R. (2020). Prevalencia de síndrome de burnout en los estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Central del Ecuador. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 38-54.

RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar la prevalencia de síndrome de burnout en los estudiantes de tercero a octavo semestre de la Carrera de Enfermería; es un estudio de prevalencia, en el cual, se utilizaron la encuesta con su respectivo cuestionario para la recolección de datos. El cuestionario estuvo dividido en 5 secciones y fue aplicado a 172 estudiantes. La información recogida fue analizada calculando la media y la desviación estándar para el burnout académico; mientras que, para el burnout laboral, se utilizó la puntuación de las escalas alto, medio y bajo. Los resultados demuestran que la prevalencia del síndrome de burnout académico y laboral fue baja. El 2,3% de estudiantes tuvieron síndrome de burnout académico (Intervalo de confianza: 95%, límite inferior: 0.44% y límite superior: 4.21%) con una probabilidad de 3.52%, mientras que el síndrome de burnout laboral fue del 4% en los estudiantes del Internado Rotativo, con una probabilidad de 1,22%.

Palabras clave: síndrome de burnout, estrés, enfermería.

[1] Enfermera, servidor público 2, Ministerio de Salud Pública. Ecuador. E-mail: luzmilacarvajalcomputronic@gmail.com
[2] Enfermera, servidor público 2, Ministerio de Salud Pública. Ecuador. E-mail: belen4294@gmail.com
[3] Magister en Ciencias, Docente en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador. E-mail: rrrojasj@uce.edu.ec

ABSTRACT

This research has been conducted in order to determine the Prevalence of the burnout syndrome among students from third to eighth semester who are attending the Nursing School. It was a prevalence study; the data were collected using the survey's technique, in a questionnaire divided in five sections applied to 172 students. The information analysis was calculated using the Mean method and the Standard Deviation for the Academic burnout, while for the Labor burnout it was utilized the punctuation of: high, medium and low scales. The outcome results showed that the prevalence of the burnout Syndrome in both academic and labor was low. The 2.3 % of students had the Academic burnout, (Confidence interval: 95%, lower limit: 0.44% and upper limit: 4.21%) with a probability of 3.52%, on the other hand the Labor burnout was of 4% among students in the shifting internship, with a probability of 1.22%.

Key words: Syndrome burnout, Stress, nursing.

INTRODUCCIÓN

En el trayecto de la historia, los seres humanos han buscado adaptarse al medio en el que se ven inmersos, satisfaciendo asi sus necesidades, sin embargo, diversas circunstancias les puede ocasionar tensión, la cual, si no es manejada adecuadamente, se vuelve estrés. El estrés crónico, es el resultado de demandas y presiones durante periodos de tiempo prolongados. Este tipo de estrés tiene gran importancia en el proceso adaptativo, ya que está directamente relacionado con la salud y la enfermedad, pudiendo ocasionar alteraciones físicas, neuropsiquiátricas (ansiedad y depresión), trastornos metabólicos (obesidad, diabetes mellitus tipo 2), cardiovasculares (hipertensión, infarto de miocardio) y del sueño (insomnio). (Moscoso, 2014, p. 62).

Por otro lado, en el año 1974 aproximadamente, Hans Selye utilizó los términos "Eustrés y distrés". El primero es catalogado como positivo, convirtiéndose en un estímulo para afrontar una situación que implica salir de la zona de confort, considerando la necesidad de niveles moderados de estrés, para responder satisfactoriamente ante las exigencias propias y del entorno, evitando el trabajo mediocre (Neave, 2016, p. 10). El distrés, se relaciona con la respuesta inadecuada a ciertos estresores, causando así un desbalance en la formación de emociones positivas y negativas, sensaciones de tristeza, inseguridad, confusión y preocupación, hasta la experiencia de síntomas más severos como ansiedad, depresión, ira, aislamiento social y pérdida de esperanza (Moscoso, 2014, p. 59).

El síndrome de burnout es una secuela del estrés crónico, desencadena progresivamente agotamiento físico o mental, falta de motivación y cambios comportamentales (Martínez y Caballero, 2016, p. 2). Ha sido investigado en diferentes poblaciones, relacionándose con mayor frecuencia en el ámbito laboral, sin embargo, actualmente hay diferentes aspectos evaluados, uno de ellos es el entorno académico.

Históricamente, el síndrome de burnout laboral ha ido en aumento, es así que, en el año 1980 Kyriacou determinó su incidencia del 25% en los profesores, en 1982 Maslach y Jackson establecieron un 20 a 35% en los profesionales de enfermería (Flores, 2016, p. 37). A nivel mundial, se determinó que 2 países tienen un alto grado de síndrome de burnout en el ámbito laboral, encontrándose a México como el de

mayor prevalencia con un 75%, seguido de China 73%, estos datos fueron entregados por la Organización Mundial de la Salud en el 2017 (FORBES, 2017, p. 1). A escala nacional, la prevalencia en los profesionales sanitarios es de aproximadamente 30% (Veletanga, 2017, p. 1).

Algunos de los factores asociados al síndrome de burnout son, por ejemplo: carga horaria excesiva, áreas de atención a pacientes en estado crítico, malas relaciones interpersonales, determinantes sociodemográficos, mal uso de estrategias de afrontamiento, preocupación deficiente o excesiva por la solución de problemas, clima organizacional impropio, entre otros (Rosales, 2014, p. 9-11) (Torres, 2017, págs. 9-10; Ramírez, 2017, p. 2).

Desde el enfoque académico, durante la carrera universitaria el individuo adquiere conocimientos, acorde a su perfil profesional y desarrolla nuevas habilidades y destrezas, lo cual podría generar un ambiente de estrés basado en la exigencia de la institución, algunos logran implementar estrategias adecuadas para sobrellevar este entorno, pero también hay quienes no consiguen hacerlo. (Ticona, Paucar, y Llerena, 2010, p. 1-2). Por otro lado, el síndrome de burnout en estudiantes universitarios se caracteriza por la exposición de manera prolongada a estresores crónicos, que incluyen los contextos tanto organizacional-académico (competitividad, presiones y sobrecargas) como familiar, social y económico, por lo que pueden desarrollar actitudes negativas, dificultad en el desempeño estudiantil y repercutir así en la salud (Marenco, Suarez, y Palacio, 2017, p. 45).

En la ciudad de Barranquilla, se encontró una incidencia del síndrome de burnout de 10,67% en universitarios. (Estrada, De La Cruz, Bahamón, Perez, y Caceres, 2017, p. 9). En un estudio realizado en Internos Rotativos de Medicina, se determinó que hay altos niveles de tiene cansancio emocional (74%) y de despersonalización (64%), se concluyó que esto ocurre debido a la sobrecarga horaria (Fuera de lo acordado en el contrato, debido a la demanda abundante de pacientes) (Flores, 2016, p. 52). En los estudiantes de enfermería de la segunda especialidad, en Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Lima, el 52% presentó un nivel medio de agotamiento emocional y 40% niveles medios de despersonalización, sin embargo, el 72% tuvo un nivel medio de realización personal (Norabuena, 2016, p. 49).

Las manifestaciones del síndrome de burnout, aumentan a medida que avanza el ciclo académico o el periodo laboral, dentro de esto se encuentra el agotamiento, despersonalización, baja realización personal, ineficacia, cinismo, actitudes negativas, desvalorización, pérdida del interés frente al estudio o trabajo, disminución del rendimiento y por ende bajos resultados en evaluaciones cognitivas, con un mayor riesgo de deserción académica, la cual a su vez se asocia con una inadecuada orientación educativa y profesional al elegir la carrera (Norabuena, 2016, p. 25,26) (Ticona et al, 2010, p. 2)

En lo que concierne a los principales tipos de instrumentos, para evaluar la presencia o no del síndrome de burnout, incluyen el “Maslach burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)”, establecido por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, en el año 1996, evalúa a todo tipo de profesionales, cuyas dimensiones son: agotamiento, cinismo e ineficacia profesional, y el “Maslach burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS)”, implementado por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker en el 2002, con un enfoque netamente hacia los estudiantes universitarios, evalúa los mismos parámetros que el anterior. Bresó, Salanova, Schaufeli, Equipo de investigación, y Nogareda, 2013, p. 5).

Existen estrategias de prevención que consisten en realizar un esfuerzo por el autocontrol al estrés, adaptación a la nueva realidad, búsqueda y resolución del problema, descanso suficiente, mantener salud mental adecuada, decidir si la situación estresante va a dejar frustración o, al contrario, si será pasajera y constructiva. En el área sanitaria, es importante trabajar con empatía y ética profesional, evitando implicarse emocional y personalmente de forma absoluta con el paciente, pero se lo puede hacer de forma parcial. (Aguas, Vargas, Guzman, y Ferrer, 2017, p. 16) (Díaz, 2017, p. 41-42).

El sistema de educación universitaria en el Ecuador, está atravesando por un proceso de evaluación, acreditación y categorización de carreras universitarias y escuelas, ejecutada por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), que busca que los procesos educativos que se brindan se desplieguen con alta calidad, para obtener grandes resultados en el desarrollo del país, por lo cual, la Carrera de Enfermería forma profesionales, a través de distintas metodologías utilizadas en el proceso educativo, para cumplir así con su misión y visión. Desde este enfoque, adicionalmente a la formación en el contenido teórico, las prácticas se llevan a cabo en los diferentes establecimientos de salud, previamente coordinados con las autoridades de las Unidades Asistenciales Docentes (UAD), siendo guiadas por docentes de alto nivel profesional. Para cumplir con los objetivos de aprendizaje, los estudiantes deben efectuar trabajos autónomos (Individuales o grupales) y actividades académicas extrahospitalarias.

Hay un porcentaje de universitarios que se desplazan desde otras provincias hacia su lugar de estudio, por lo que muchos de ellos se ven obligados a vivir solos o con personas de lazos de consanguinidad lejanos (Primos, amigos, y demás), lo que complica su nivel de adaptación al nuevo entorno, mientras que otros; tienen relaciones interpersonales inadecuadas (A nivel docente o con sus pares), no disponen de recursos económicos necesarios o no cuentan con el apoyo familiar suficiente. En el programa del Internado Rotativo, al ser una etapa de afirmación profesional, los estudiantes tienen mayor relación laboral que académica, en comparación con los semestres anteriores, es decir, según la norma, deben cumplir 120 horas laborales y 40 horas académicas. Todo esto, en conjunto, repercute en el cumplimiento de actividades y necesidades diarias básicas, por lo que se pueden presentar problemas tales como: alimentación inadecuada, difícil acceso a la atención de salud, menos disponibilidad de tiempo para descansar, distanciamiento familiar, entre otras.

Acorde a los argumentos expuestos anteriormente, se originan múltiples tipos de estresores internos y externos, que requieren un afrontamiento adecuado para que no se convierta en un ente patológico, como se ha observado en ciertos estudiantes que afrontan de manera incorrecta estas situaciones, generando en mayor proporción, hábitos poco saludables como el consumo de alcohol y otras sustancias psicotrópicas.

Probablemente estos problemas interfieran en el logro de los objetivos de aprendizaje, originando dudas acerca de la elección de su carrera profesional y/o deserción académica, mientras que quienes realizan prácticas tienen mayor riesgo de ofrecer una calidad de atención deficiente al paciente de cuidado directo, además, podría influir en el desarrollo del síndrome de burnout.

De acuerdo a los argumentos planteados, se estudió la prevalencia del síndrome de burnout académico, en el grupo poblacional de estudiantes de tercero a octavo semestre de la Carrera de Enfermería, y la prevalencia del síndrome de burnout

laboral en los estudiantes del Internado Rotativo, considerando que este problema se encuentra relacionado con ciertas características asociadas a las condiciones de vida, problemas socio-económicos, entre otros, que los predispone al bajo rendimiento, por lo cual también se identificó factores s y manifestaciones clínicas asociadas al síndrome de burnout.

MÉTODOS

Estudio de prevalencia, realizado con una muestra aleatoria de 172 estudiantes universitarios, divididos porcentualmente de tercer a octavo semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador del periodo académico abril 2018-marzo 2019. La prevalencia del síndrome de burnout del 80%, se consideró en base al promedio aproximado según la OMS en 3 países a nivel mundial, para el sector universitario del área de salud (FORBES, 2017, p. 1) (Veletanga, 2017, p. 1). Se trabajó con esta prevalencia puesto que hay más estudios realizados en el ámbito laboral en comparación con el académico, que en realidad son muy escasos en estudiantes de la Carrera de Enfermería.

Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos, un cuestionario, dividido en 5 secciones acordes a cada una de las variables que se midieron en la investigación (Datos socio-demográficos; factores asociados; ítems que valoran tanto la prevalencia del burnout académico según criterios del MBI-SS, como para determinar la prevalencia del burnout laboral, basado en MBI-GS, modificados de acuerdo a la realidad de esta investigación; principales manifestaciones asociadas al síndrome de burnout).

Se elaboró el cuestionario y se realizó la respectiva validación cualitativa, de contenido, criterio y constructo. La fiabilidad y validez, se comprobó con el coeficiente alfa de Cronbach, para lo cual se aplicó una prueba piloto al 14,45% de la muestra total. En el análisis de correlación se estableció que ocho elementos (Apoyo familiar, familia está de acuerdo con la carrera escogida, oferta laboral de la profesión, recursos económicos suficientes, planificación adecuada del tiempo, motivación en conseguir objetivos, influencia positiva en la vida de las personas y asistencia normal a clases y/o prácticas), correlacionaron de forma negativa, obteniendo una puntuación de 0.885 (Bueno), posteriormente dichos elementos fueron eliminados y se obtuvo el 0.91 (Excelente) que indicó que el instrumento es fiable y valido, por lo tanto, pudo ser aplicado para determinar la prevalencia de síndrome de burnout en los estudiantes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador.

La realización de este trabajo fue aprobada por el comité de Bioética de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, en concordancia a lo normado por la declaración de Helsinski.

Análisis estadístico

Se determinó la prevalencia del síndrome de burnout académico en los estudiantes de tercero a octavo semestre, calculando la suma, media y promedio en las subescalas y se definió un caso positivo considerado tres criterios, es decir, valores superiores al promedio más la desviación estándar en cansancio (≥ 3,8) y cinismo (≥ 2,3), pero valores inferiores al promedio menos la desviación estándar de autoeficacia académica (≤ 2,6) (Bolaños y Rodriguez, 2015, p. 47). Se determinó la prevalencia del síndrome de burnout laboral en los estudiantes del Internado Rotativo,

si uno de los Internos obtuvo altas puntuaciones en cansancio emocional (8-15) y despersonalización (6-15), pero bajas en realización personal (1-5). (Jiménez y García, 2016, p. 119). Se calculó la prevalencia con intervalos de confianza (IC); límite superior (LS) y límite inferior (LI), para un nivel de significación del 95% y un error del 5%, sin embargo, considerando que la prevalencia fue un porcentaje cercano a 0 y en el caso del síndrome de burnout laboral, los intervalos encontrados fueron muy amplios, denotaron una escasa precisión; por lo que el cálculo de la probabilidad, se hizo a través de la ley binomial (Mendizábal, Noboa, Cueva y Buitrón, 2017, p. 67).

En primera instancia, se utilizó el análisis factorial como una técnica de reducción de datos, para identificar los principales factores y manifestaciones asociadas al síndrome de burnout. En la matriz de componente rotado, se obtuvieron 7 y 8 componentes respectivamente, sin valores negativos en las variables. Sin embargo, estos componentes mostraron variables que no se pudieron asociar, por lo que se analizaron los datos, según el orden de los objetivos. Por otra parte, en las manifestaciones físicas, emocionales y conductuales, se tabuló creando una variable binaria, para analizarlas mediante gráficos de barras.

Se realizaron tablas de contingencia, para analizar la relación entre factores sociodemográficos, personales, académicos y del contexto socio económico VS Prevalencia del síndrome de burnout académico en estudiantes de tercero a octavo y también entre los factores de tipo laboral y el síndrome de burnout laboral, en estudiantes del Internado Rotativo. Se utilizaron pruebas de chi-cuadrado con corrección de Yates, para analizar si existían relaciones estadísticamente significativas entre las variables en análisis, luego se complementó con el cálculo de los coeficientes de contingencia para analizar la dirección y fuerza de la relación estadística. Para el análisis de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Stadistics (versión 25) con un 100% de los datos analizados válidos.

RESULTADOS

La prevalencia del síndrome de burnout académico fue de 2,3% (IC de 95%, con LI de 0.44% y LS de 4.21%) con una probabilidad de 3,52%. De manera general, en las subescalas se encontraron valores altos de agotamiento (19,2%), cinismo (18,6%) y (29,7%) con bajos niveles de autoeficacia académica. Agrupado por semestres, se hallaron niveles altos de agotamiento, de ellos predomina en tercero (7%); y se repite en tercero y sexto, para niveles altos de cinismo (4,7%), y niveles bajos de autoeficacia académica (5,8%). En los alumnos del Internado Rotativo, la prevalencia del síndrome de burnout laboral fue de 4% con una probabilidad de 1,22%. En cuanto a las subescalas, de forma agrupada por semestres, predominó séptimo con niveles altos de: cansancio emocional (30%); despersonalización (10%) y con niveles bajos de realización personal (12%).

Factores asociados al síndrome de burnout académico, en estudiantes de tercer a octavo semestre.

Características sociodemográficas

El promedio de edad fue de 23 ±2,67 años, con una mediana y moda de 22, edad mínima de 19 y máxima de 36. La mayoría de los estudiantes corresponden al sexo femenino (84,9%) de las cuales (2,3%) tienen síndrome de burnout académico y pertenecen a tercer semestre, sexto y octavo. La mayor parte de la muestra

corresponde al estado civil soltera/o (85,5%) y de ellos (2,3%) tienen síndrome de burnout académico, mientras que (19,2%) viven solos o con familiares con lazos de consanguinidad lejanos. Finalmente (35,5%) señalaron que tienen cargas familiares.

Factores personales

Del total de la muestra el 68% de estudiantes manifestó dormir menos de 6 horas al día; el 60% indicó que a veces han tenido relaciones tensas con sus compañeros del aula; un 43% con sus docentes, el 60% con sus compañeros del aula, el 45% con pacientes o sus familiares y el 61% señaló que a veces algunos médicos, enfermeras/os u otro personal de salud se ha dirigido en tono autoritario hacia él/ella; el 56% refirió que nunca realizó actividades de ocio y/o relajación; el 48% ha mencionado que tan solo a veces puede controlar adecuadamente situaciones estresantes. Es importante señalar que, en cada variable, dentro de los resultados mencionados el 1,7% tiene síndrome de burnout académico.

Factores de tipo académico

De la muestra encuestada, más del 90% de alumnos manifestó que si recibe tutorías académicas tanto en clases como en práctica; el 60% refirió que nunca ha tenido acceso a la asociación estudiantil de la Carrera; un 59% señaló que esta carrera no fue la primera opción durante la postulación en el Sistema de Educación Superior utilizado en el momento de su ingreso; el 41% indicó que tuvo dificultad en el acceso a bibliotecas físicas y/o virtuales de la carrera; el 35% indicó que siempre existe competitividad entre compañeros de clases; el 28%, señaló que a veces la metodología de enseñanza es adecuada en la teoría-práctica. Entre los resultados positivos, se encontró que el 40% casi siempre domina las habilidades y destrezas necesarias; el 38%, manifestó que casi siempre hay satisfacción con las temáticas abordadas y el 47% expresó que siempre cuenta con la presencia de un docente en actividades teóricas. Dentro de cada grupo mencionado el 1,7% tiene síndrome de burnout académico.

El 45%, refirió que cuentan con supervisión continua en la práctica por tutores y/o profesionales del área. De este grupo, el 1,2%% tiene síndrome de burnout académico.

Por otro lado, el 85% de estudiantes expresó que prefiere realizar los trabajos de manera individual; el 78% enunció nunca haber recibido algún incentivo o beca económica por excelencia académica; un 43% dijo que casi siempre o siempre tienen temor y ansiedad durante las evaluaciones académicas. De los resultados mencionados el 2,3% tiene síndrome de burnout académico.

Factores del contexto socioeconómico

El 76% de la muestra encuestada señaló que por lo general tan solo a veces o en otros casos nunca tienen deudas económicas, sin embargo, dentro de éste grupo está el 2,3% de estudiantes que tienen síndrome de burnout académico.

Factores asociados al síndrome de burnout laboral (Estudiantes del Internado Rotativo).

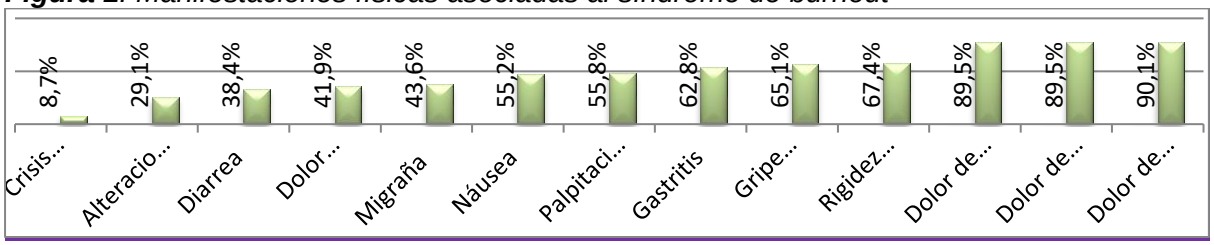
El 42% de Internos Rotativos de Enfermería refirieron realizar horas en exceso; el 64% indicó que a veces algunos médicos, enfermeras/os u otro personal de salud se ha dirigido hacia ellos en tono autoritario. En cuanto al contacto con el dolor y riesgo inminente de mortalidad, el 52% señaló que a veces ha vivido este tipo de

experiencia; finalmente el 50% de estudiantes dijo que a veces manejaron pacientes en estado crítico o de alta complejidad. Cabe señalar que dentro de los resultados mencionados se encuentra un porcentaje variable de los estudiantes que si tienen el síndrome de burnout laboral.

Manifestaciones asociadas al síndrome de burnout

En cuanto a las manifestaciones físicas, el gráfico 1 demuestra que más del 50% de estudiantes de la Carrera de Enfermería han presentado al menos una vez nausea, palpitaciones, gastritis, gripe frecuente, rigidez muscular, dolor de cabeza, cuello y espalda. Mientras que crisis asmáticas, alteraciones inmunológicas (alergias, enfermedades autoinmunes, u otras), diarrea, dolor precordial y migraña, en un porcentaje menor al 50%.

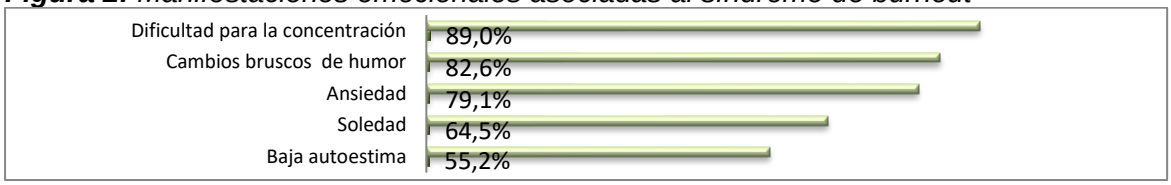
***Figura 1**: Manifestaciones físicas asociadas al síndrome de burnout*



***Fuente**: Instrumento de recolección de datos.*
***Elaborado por**: Elaboración propia*

En lo que se refiere a las manifestaciones emocionales, en la figura 2, se observa que 89% de estudiantes, refirieron que han tenido dificultad para la concentración, seguido del 82,6%, que han tenido cambios bruscos de humor.

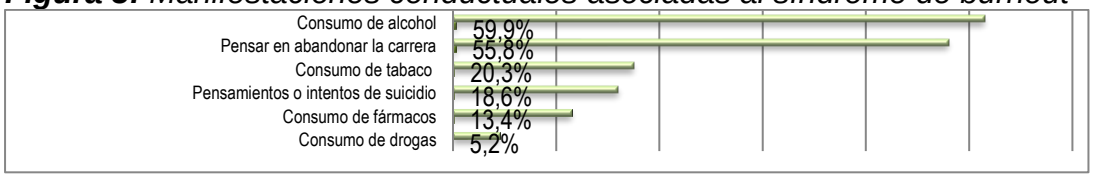
***Figura 2:** Manifestaciones emocionales asociadas al síndrome de burnout*



***Fuente:** Instrumento de recolección de datos.*
***Elaborado por**: Elaboración propia*

Las manifestaciones conductuales señalan en la figura 3, que un alto porcentaje de encuestados, es decir 59,9% de alumnos consumen alcohol, seguido del 55,8% que han pensado en abandonar la carrera.

***Figura 3:** Manifestaciones conductuales asociadas al síndrome de burnout*



***Fuente:** Instrumento de recolección de datos.*
***Elaborado por**: Elaboración propia.*

Cálculo de chi cuadrado (X2) con corrección de Yates (p 0,00) de los resultados más relevantes, entre factores y manifestaciones asociadas al síndrome de burnout.

De los encuestados, el 48% de estudiantes no pueden controlar de manera adecuada situaciones de estrés, los mismos que a su vez, presentan ansiedad. La relación de esta variable es con un valor de p de 0,00 y un coeficiente de contingencia de 0,27 que indica una dirección y fuerza de la relación estadística baja.

Por otro lado, el 34,9% de encuestados que no pueden controlar situaciones estresantes, tienen a la vez baja autoestima. La relación de esta variable es con un valor de p de 0,00 y un coeficiente de contingencia de 0,27 que indica una dirección y fuerza de la relación estadística baja. También un 46,5% de universitarios que sienten temor durante sus evaluaciones académicas, tienen a la vez sentimientos de soledad. La relación de esta variable es con un valor de p de 0,00 y un coeficiente de contingencia de 0,29 que indica una dirección y fuerza de la relación estadística baja.

Finalmente, el 46,5% de alumnos que no tienen actividades de ocio y/o relajación tienen baja autoestima. La relación de esta variable es con un valor de p de 0,00 y un coeficiente de contingencia de 0,28 que indica una dirección y fuerza de la relación estadística baja.

DISCUSIÓN

Los resultados encontrados en el presente estudio hacen una aproximación sobre la problemática en relación con el síndrome de burnout tanto académico como laboral.

Según la tabulación de los datos obtenidos, se concluyó que, del total de la muestra estudiada, existe una baja prevalencia, el 2,3% de alumnos tienen síndrome de burnout académico (Estudiantes de tercero, sexto y octavo semestre), con IC 0.44% (LI) y 4.21% (LS), con una probabilidad de 3,52%. Estos resultados son similares con un estudio realizado por (Bolaños y Rodriguez, 2015, p. 1), quienes determinaron un burnout académico del 18,8%, de los cuales el 29,1% pertenecía a quinto semestre. Sin embargo, esta prevalencia es muy baja en comparación con los resultados obtenidos en una investigación denominada “burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada”, donde el 100% de los alumnos tuvieron burnout académico (Uribe y Illesca, 2016, p. 1).

La prevalencia del estudio actual está conformada por estudiantes que tienen mayor demanda académica, porque en su respectivo proceso de aprendizaje, desarrollan cátedras relacionadas al manejo de pacientes en estado crítico o con alto riesgo de mortalidad, según el “Plan Curricular de la Carrera de Enfermería”, del año 2014 (Bonilla, 2014, p. 1). En este contexto, tercer semestre contiene el programa “Enfermería para el Cuidado Integral del Adulto y Adulto Mayor II”, donde se abordan los problemas clínico quirúrgico de mayor complejidad según el perfil epidemiológico de la realidad del país; sexto semestre incluye el programa “Enfermería avanzada”, que proporciona cuidados integrales de enfermería al paciente en estado crítico, en octavo semestre realizan prácticas pre-profesionales en los servicios, abordando módulos relacionados al cuidado integral del neonato y emergencias pediátricas, en centro obstétrico y quirúrgico (Nuñez, 2017, p. 5). Los estudiantes del Internado Rotativo estuvieron expuestos porque estaban finalizando su carrera y tenían que aprobar múltiples estancias que incluían la Unidad de titulación, las prácticas como tal y el examen de habilitación profesional vigente, para continuar con su año de

trabajo en salud rural, las cuales, en conjunto, los exteriorizan a mayores presiones académicas.

En cuanto al análisis de las subescalas por semestre, las cifras son preocupantes, porque hay un 19,2% que tiene agotamiento, un 18,6% cinismo y el 29,7% de estudiantes con baja autoeficacia académica. Estos resultados difieren de manera estadísticamente significativa con la investigación realizada por Felipa (2015), denominada "síndrome de burnout en Internos de Enfermería de la Universidad Privada Arzobispo Loayza", donde se halló alto nivel de: agotamiento emocional en un 53,2% de estudiantes y de despersonalización en el 40,3%, además un bajo nivel de realización personal en el 55,8%.

En lo referente a los datos sociodemográficos, todos los estudiantes con síndrome de burnout académico corresponden al sexo femenino y tienen estado civil soltero. Por otro lado, la mitad de ellos, viven solos o con familiares con lazos de consanguinidad lejanos. En este contexto, de los datos obtenidos en comparación con un estudio realizado por Rísquez, García, y Sabuco (2012), concuerdan con que éste Sindrome predomina en el sexo femenino con un 75,7% de la muestra y además el 57,8% tienen estado civil soltero. Por otro lado estos datos coinciden con Bolaños y Rodriguez (2015), quienes concluyeron que la presencia de este síndrome puede estar relacionado con el sexo femenino, porque las mujeres tienen mayor incidencia de sufrir trastornos interiorizantes, tales como depresión, falta de apoyo familiar, mayores presiones ante exámenes, entre otros.

En cuanto a uno de los factores personales más importantes asociados al síndrome de burnout académico, un gran número de los encuestados manifestó dormir menos de 6 horas al día, de ellos el 1,7% tiene este síndrome. Estos resultados difieren mucho en comparación a un estudio sobre "síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería", donde obtuvieron que la población duerme alrededor de 7 horas al día, lo cual está dentro del rango recomendado (Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito, y Cruz, 2019, p. 348). Estos datos señalan que dormir menos de 6 horas al día puede ser perjudicial para la salud, provocar los niveles altos de agotamiento y las diversas manifestaciones encontradas, también éste déficit podría deberse a la mala planificación o utilización del tiempo, por ejemplo, relacionado con el uso excesivo del celular y/o computador. Desde esta perspectiva la "National Sleep Foundation's Sleep Time Duration Recommendations" (Hirshkowitz, y otros, 2015, p. 1), señala que las horas de sueño recomendadas para personas entre 18 a 64 años son de 7 a 9 horas con un mínimo de 6 y un máximo de 10 a 11 horas.

Desde el enfoque de los factores académicos, el 59% indicó que esta carrera no fue la primera opción, durante la postulación en el Sistema de Educación Superior, utilizado en el momento de su ingreso, pudiendo ser un factor potencial sumado a resultados en evaluaciones cognitivas con un mayor riesgo de deserción académica y a su vez se asocia con una inadecuada orientación educativa y profesional al elegir la carrera (Marenco et al, 2017, p. 47) (DCI-ALA, 2012, p. 1). Estos resultados concuerdan con Cuevas (2013, p. 83) donde también concluyeron que, a mayor nivel de estrés, menor rendimiento académico, lo cual puede desencadenar deserción estudiantil.

Cabe mencionar que más del 90% de alumnos manifestó que, si recibe tutorías académicas tanto en clases como en práctica, sin embargo, de ellos el 1,7% tiene síndrome de burnout académico, lo que se contradice con la bibliografía revisada (Ticona et al, 2010, p. 5). Por otro lado, todos los estudiantes que tienen síndrome de

burnout académico prefieren realizar trabajos individuales, resultado que concuerda con Trujillo (2017), al ser considerado como uno de los factores asociados.

El 41% de estudiantes indica que a veces tiene dificultad en el acceso a las bibliotecas de la carrera tanto físicas como virtuales, lo que concuerda con la revisión bibliográfica citada (Ticona et al, 2010, p. 5). Por otro lado el 60% de alumnos indicó que nunca han tenido acceso a la asociación estudiantil de la Carrera y dentro de este grupo están los estudiantes que tienen burnout académico, cabe recalcar que a pesar de existir dicha asociación en la carrera, es evidente que la misma no favorece la apertura hacia los estudiantes para lograr una interacción con ellos, lo que puede ser un factor estresante que deteriora el bienestar estudiantil, según lo afirma (Norabuena, 2016, p. 18).

Por otro lado, el 68% de los estudiantes consideran que solo a veces la metodología de enseñanza en la teoría-práctica es adecuada, lo cual puede ser un factor estresante, según lo indican Estrada et al. (2017), por ello es necesario que los docentes evalúen de manera constante éste aspecto y apliquen un mejoramiento continuo. En lo que se refiere a la satisfacción con las temáticas abordadas, todos los estudiantes con el síndrome, manifestaron estar satisfechos, lo cual a su vez refleja su pertinencia acorde a la misión y visión de la Institución, pero es contradictorio con lo que afirma Neave (2016) , en su trabajo sobre el impacto del estrés y burnout, en la salud; Así mismo, los autores Urrejola, G, Vásquez, C, Tiscornia, C, Lisperguer, S, y Calvo, S (2019), afirman según los resultados obtenidos que no hay una relación directa entre la metodología de enseñanza y el rendimiento académico. No obstante, la experiencia académica previa parece ser de gran importancia y aporta de manera significativa al sistema de educación superior, por ello es necesario que los estudiantes expresen sus necesidades educativas a sus maestros, de acuerdo con la realidad sanitaria encontrad durante las prácticas en las Unidades Asistenciales Docentes.

Por otro lado, el 40% de universitarios mencionó que casi siempre domina las habilidades y destrezas, lo cual es positivo para el grupo de profesionales, sin embargo, los estudiantes que tienen Bunout académico están dentro de este grupo, por lo que estos resultados se contradicen con la afirmación de Rísquez et al, (2012), donde menciona que la deficiencia en éste aspecto puede causar síndrome de burnout. En este sentido y considerando que la Carrera tiene dentro de su plan curricular el acceso a las prácticas preprofesionales, no solo en las UAD, sino también en la clínica de simulación y es probable que este beneficio disminuya significativamente el estrés que implica realizar ciertos procedimientos en el paciente real sin antes haberlo aplicado a un paciente que actúa como simulador de escenarios, incluso cabe mencionar que ésta hipótesis tenga relación con la baja prevalencia de síndrome de burnout académico encontrada.

Caballero, Breso y González (2015), mencionan que la competitividad entre compañeros es uno de los factores más destacados para el desarrollo del síndrome de burnout, en este sentido concuerdan los resultados encontrados, puesto que se determinó que el 35% de estudiantes sienten que en el grupo académico siempre existe competitividad. Por otra parte, el 78% de estudiantes expresaron que nunca ha recibido alguna beca económica por excelencia académica. En este contexto tanto la competitividad, como la falta de incentivos económicos, son considerados como factores académicos estresantes según lo indican otras investigaciones realizadas por (Estrada et al, 2017, p. 2) y (Uribe y Illesca, 2016, p. 1). Se observa que 43% de

estudiantes, indicaron que casi siempre o siempre tienen temor y ansiedad durante las evaluaciones académicas, resultados que afirman el estudio de Macbani et al, (2018).

Finalmente, en cuanto a los factores del contexto socioeconómico, el 76% de la muestra encuestada señaló que por lo general tan solo a veces o en otros casos nunca tienen deudas económicas, sin embargo, dentro de este grupo está el 2,3% de estudiantes que tienen síndrome de burnout académico, en esta ocasión los resultados encontrados coinciden con Norabuena (2016). Se ha observado que muchos de los estudiantes acuden a la Universidad con escasos recursos económicos esto genera mayor impacto negativo en el ámbito del estrés cuando ellos/ellas residen de manera temporal en la ciudad, además implica un gasto adicional en arrendar una vivienda y en múltiples ocasiones no logran cubrir su alimentación, alquiler del servicio de telefonía, internet, impresiones, transporte, vestimenta, entre otros. Adicionalmente, es interesante recordar que el factor económico es un determinante de estrés en la generación actual, puede estar relacionado con el proyecto de vida que no está bien definido en la mayoría de las jóvenes y en ocasiones los recursos económicos son malgastados en ciertas adicciones o pasatiempos que no son saludables.

Desde el enfoque del burnout laboral, en la muestra estudiada correspondiente a estudiantes del Internado Rotativo, el 4% de alumnos de séptimo y octavo semestre respectivamente, tienen este síndrome, con una probabilidad de 1,22%. En cuanto a las subescalas, de forma agrupada con el semestre, niveles altos de cansancio emocional se encontró en iguales porcentajes 30% de estudiantes, tanto en séptimo como en octavo semestre, mientras que, en cuanto a los niveles altos de despersonalización, el porcentaje es más relevante en séptimo (10%) y finalmente en lo que se refiere a niveles bajos de realización personal se observa también en séptimo (12%). Estos resultados concuerdan con algunos autores, entre ellos están (Acurio y Córdova, 2015, p. 1), quienes encontraron según los criterios del MBI, que las Enfermeras presentan agotamiento emocional en un 16,3%; despersonalización 16,3%; baja realización personal 37,2%, lo que aumenta el riesgo para presentar el síndrome de burnout.

En lo referente a los factores laborales más estudiados, la mitad de los universitarios con síndrome de burnout laboral tiene exceso de horas, lo cual podría estar relacionado con el cansancio, según la afirmación de (Marenco et al, 2017, p. 2) y otros autores investigados (Díaz, 2017, p. 2) (Acurio y Córdova, 2015, p. 3) (Cabrera, 2017, p. 4) (Nuñez, 2017, p. 6). Actualmente, este problema ya fue solucionado, porque los estudiantes realizan únicamente las horas dispuestas por el reglamento en todas las Unidades de rotación.

El grupo de estudiantes que tienen burnout laboral, refieren que algunos médicos, enfermeras/os u otro personal de salud se dirigen hacia ellos en tono autoritario, algunos han tenido contacto con el dolor y riesgo inminente de mortalidad. Finalmente, el 4% de internos/as indicaron haber manejado pacientes en estado crítico o de alta complejidad. Estos resultados son afirmados por (Gavilema y Pilamunga, 2014, p. 9) y (Moscoso y Delgado, 2015, p. 6). También (Acurio y Córdova, 2015, p. 5), evidencian la presencia del síndrome de burnout en un 9% de enfermeras especialistas en medicina crítica, mismas que tienen conocimiento acerca del manejo del paciente crítico, por lo que estas áreas pueden generar estrés y por ende repercutir en el rendimiento, capacidad laboral, y atención al usuario.

En lo que se refiere a las manifestaciones asociadas (adicionales a las valoradas en las subescalas), llama la atención que se evidencien valores estadísticamente significativos en éstas; más del 50% de estudiantes han presentado nausea, gastritis, gripe frecuente, rigidez muscular, dolor de cabeza, de cuello y de espalda, por lo que es importante socializar con los estudiantes sobre la relación de dichos síntomas con el riesgo de presentar síndrome de burnout, según lo citado por (Flores, 2016, p. 45).

En el ámbito emocional, los resultados afirman que la población estudiada tiene alto riesgo desarrollar síndrome de burnout laboral, según (Estrada et al, 2017, p. 1) y (Marenco et al, 2017, p. 47). Se observan muy altos porcentajes de alteraciones, por ejemplo, el 89% refirió que ha tenido dificultad para la concentración, un 82,6% cambios bruscos de humor, seguido de ansiedad el 79,1%, soledad un 64,5% y baja autoestima el 55,2%. Por lo que es importante considerar estas cifras con las autoridades de la institucion y tomar medidas tanto correctivas como preventivas.

Las manifestaciones conductuales, señalan que un alto porcentaje de alumnos 59,9% consumen alcohol, pero también existe evidencia sobre el consumo de tabaco 20,3%, de fármacos 13,4% y de drogas 5,2%. Lamentablemente, el 18,6% de la muestra indicó que han tenido pensamientos o intentos de suicidio, por lo que una vez más se demuestra la canalización inadecuada del estrés como lo afirman varios autores en sus investigaciones (Benalcazar, 2017, pág. 1) (Mesías, 2016, pág. 3) (Granda, 2016, pág. 2) (TN, 2017, p. 4). Adicionalmente, los resultados son similares a los encontrados por García, Vega, Farías, Améstica, y Aburto (2020) donde el 29,8% consume alcohol los fines de semana, y en contraste el consumo de tabaco es una de las variables que explica el alto cansancio emocional.

El 55,8% ha pensado en abandonar la carrera; respecto a la deserción académica, si ésta se produce a nivel superior existen varios motivos que provocan la no permanencia en la universidad, según lo señala Sinchi (2018). Estos resultados están acorde a la Guía de Gestión Universitaria Integral del Abandono (2012), que indica que los factores más influyentes en la deserción de abandono incluyen problemas económicos que influyen directamente sobre el desarrollo de sus estudios, dificultad para compatibilizar estudio y trabajo, inadecuada orientación educativa y profesional al elegir la carrera, problemas personales o familiares y falta de motivación personal por los estudios. Por otro lado, en una publicación realizada por Diario “El Telégrafo” en el año 2016, señala que “El 26% de los alumnos universitarios abandonó sus estudios hace dos años en los centros públicos y privados del país, según la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)”, mientras que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), indica que la tasa de abandono llega a ser aproximadamente del 40% a este nivel de formación (Acosta, 2019, p. 11).

Es relevante mencionar que se encontró 37 correlaciones entre variables correspondientes a los factores asociados al síndrome de burnout y manifestaciones, con un valor de chi cuadrado <0,05, sin embargo todas ellas demuestran una dirección y fuerza de la relación estadísticamente baja con un coeficiente de contingencia <0,30. A su vez, dentro de las 37 variables, solo 4 correlaciones, mantienen una p de 0,00 y un coeficiente de contingencia entre 0,27 y 0,29. En éstas se encontraron, que la mayoría de los estudiantes que no pueden controlar sus situaciones de estrés, a la vez tienen ansiedad y baja autoestima. También se halló que los estudiantes que sienten temor durante sus evaluaciones académicas, a la vez tienen sentimientos de soledad. Finalmente, gran parte de los universitarios que no

tienen actividades de ocio y/o relajación tienen baja autoestima. Estos resultados concuerdan con lo citado por varios autores entre ellos (Gavilema y Pilamunga, 2014, p. 5) y (Macbani et al, 2018, p. 3), quienes afirman la relación entre dichas variables.

En cuanto a las limitaciones potenciales que existieron durante el desarrollo del estudio, fue en la aplicación del instrumento de evaluación a los distintos semestres que formaron parte de la muestra, ya que fue complicado coordinar entre el tiempo de las investigadoras y de la población investigada, por la diferencia de carga horaria, responsabilidades y variabilidad de los días en los que cumplen con las actividades teóricas como prácticas en cada semestre.

CONCLUSIONES

La prevalencia del síndrome de burnout encontrada fue baja, en este contexto en el de tipo académico fue de 2,3%, con una probabilidad de 3,52%. En las subescalas hay altos niveles de agotamiento en un 19,2%, cinismo 18,6% y 29,7% tuvo autoeficacia académica baja. Por otro lado, en el de tipo laboral, en estudiantes del Internado Rotativo, fue de 4%, con una probabilidad de 1,22%. Subescalas: cansancio emocional 60%, despersonalización 12% y baja realización personal 18%.

Dentro de las características sociodemográficas, se determinó que predomina el sexo femenino, por lo que hay una mayor vulnerabilidad a desarrollar este síndrome, debido a que existe una múltiple carga emocional en el ámbito académico, social y familiar, considerando que el 25% de la muestra tiene cargas familiares, lo cual es un agravante para incrementar el nivel de estrés.

En cuanto a los factores personales asociados al síndrome de burnout académico, el 68% de estudiantes duerme <6 horas al día, lo que es una problemática en el desempeño de sus actividades. En el ámbito académico, el 28% consideró que la metodología de enseñanza en la teoría-práctica a veces es adecuada y el 35% que siempre existe competitividad entre compañeros, el 78% nunca ha recibido una beca económica por excelencia académica y el 40% a veces dominó las habilidades y destrezas. De quienes tienen el burnout laboral, la mitad de internos tiene exceso de horas, indicó que algunos médicos, enfermeras/os u otro personal de salud se han dirigido hacia ellos en tono autoritario, ha tenido contacto con el dolor y riesgo inminente de mortalidad y algunos de ellos han manejado pacientes en estado crítico o de alta complejidad.

Las principales manifestaciones asociadas al síndrome de burnout, que presentaron los estudiantes fueron: entre las físicas; más del 50%, náusea, palpitaciones, gastritis, gripe frecuente, rigidez muscular, dolor de cabeza, cuello y espalda. Las manifestaciones emocionales; más del 55%, incluyeron dificultad para la concentración, cambios bruscos de humor, ansiedad, soledad y baja autoestima y las conductuales; consumo de alcohol 55,8% y pensamientos sobre abandonar la carrera 59,9%. Todos los resultados en conjunto hacen necesaria una intervención para tratar y prevenir casos de burnout académico en mayor proporción que l aboral.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, K. (2019). Recuperado el 10 de 2016, de La deserción universitaria bordea el 40%. El Telégrafo: https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/ sociedad/4/la-desercion-universitaria-bordea-el-40

Acurio, H., y Córdova, M. (2015). Valoración del síndrome de burnout en la salud de las Enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Eugenio Espejo, 2014. Quito: Instituo de Postgrado.

Aguas, A., Vargas, L., Guzman, M., y Ferrer, M. (2017). Recuperado el 03 de 06 de 2018, de Presencia del Síndrome de Burnout en estudiantes Odontología y optometría de la Universidad Santo Tomás en el año 2015.: http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4770/AguasRozoAngelicaVargasCalderonLauraGuzmanMillanMillerFerrerCristanchoMichelle2017.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Benalcazar, J. (2017). Recuperado el 13 de mayo de 2018, de Síndrome de Burnout, en el personal de enfermería del primer nivel de atención en salud Distrito 10D01 – Imbabura 2017: http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/7352

Bolaños, N., y Rodriguez, N. (2015). Prevalencia del Síndrome de Burnout académico en el estudiantado de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. Sistema de Información Científica Redalyc- Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 1. Recuperado el 15 de julio de 2018, de Prevalencia del Síndrome de Burnout Académico en los y las estudiantes de la Licenciatura en Enfermería.: https://www.redalyc.org/jatsRepo/448/44846315002/html/index.html

Bonilla, J. (2014). Plan Curricular de la Carrera de Enfermería. Quito: UCE.

Bresó, E., Salanova, S., Schaufeli, W., Equipo de investigación, W., y Nogareda, C. (2013). Centro Nacional de "Condiciones de trabajo". Recuperado el 3 de junio de 2018, de NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de Medición: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd

Caballero, C., Breso, E., y González, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. Psicología desde el caribe, 32(3), 434.

Cabrera, E. (2017). Recuperado el 16 de julio de 2018, de Syllabus de Enfermería para el Cuidado Integral del Adulto y Adulto Mayor II: http://aka-cdn.uce.edu.ec/ares/w/facs/fcm/CarreraEnfermeria/Syllabus/Syllabus%2017-17/301%20ENFERMERIA%20PARA%20EL%20CUIDADO%20INT%20DEL%20AD%20Y%20AD%20MAYOR%20II%202017-2017.pdf

Cuevas, A. (2013). Influencia del Burnout académico en la probabilidad de deserción en estudiantes universitarios. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.

DCI-ALA. (2012). Gestión Universitaria Integral del Abandono. Recuperado el 12 de 2018, de Proyecto ALFA GUIA DCI-ALA: http://www.alfaguia.org/www-alfa/images/resultados/InformeEncuestaOpinion2012.pdf

Díaz, A. (2017). Recuperado el 03 de 06 de 2018, de “VI Jornada Estatal de Salud. Prevención y seguridad en el trabajo”. Síndrome de Burnout.: http://secadva.unach.mx/images/PERSONAL/PDF/sexta/Sindrome_Burnout._CEA.pdf

Estrada, H. H., De La Cruz, A. S., Bahamón, M. J., Perez, J. M., y Caceres, A. M. (2017). Academic burnout and its connection with psychological wellbeing in college students. Espacios, 39(15), 9. Recuperado el 26 de Mayo de 2018, de Academic burnout and its connection with psychological wellbeing in college students: http://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p07.pdf

Felipa, A. (2015). Síndrome de Burnout en internos de enfermería de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. Lima-Perú: Universidad Privada Arzobispo Loayza.

Flores, E. (2016). Burnout en los Internos Rotativos de Medicina del Hospital José María Velasco Ibarra, enero 2016- mayo 2016 (1º ed.). (T. d. Grado, Ed.) Ambato: UNIANDES.

FORBES. (2017). Recuperado el 10 de 2019, de mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo-: https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/

García, V., Vega, Y., Farías, B., Améstica, L., y Aburto, R. (2020). Factores Asociados al Burnout Académico en Estudiantes de Internado Profesional de Fonoaudiología. Ciencia y Trabajo (62).

Gavilema, E., y Pilamunga, M. (2014). Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en el personal profesional de Enfermería del Hospital Dr. Roberto Gilbert Elizalde, provincia del Guayas. Mayo 2013 - marzo 2014. Guaranda – Ecuador: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.

Granda, D. (2016). Recuperado el 15 de julio de 2018, de Las dimensiones del síndrome de burnout académico (agotamiento, cinismo o eficacia profesional) que se presenta con mayor prevalencia en un grupo de 90 estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello: http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5168/TP_GranadaBorjaDaniela_2016.pdf?sequence=1

Hirshkowitz, M., Whiton, K., Albert, S. M., Alessi, C., Bruni, O., Carlos, L., . . . Adams, H. (2015). National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations: methodology and results summary. Sleep Health, 1(1):40–3.

Jiménez, Á., y García, S. (2016). Valoración de ansiedad y burnout en los profesionales de enfermería de un servicio de Nefrología. Enfermería Nefrológica-Scielo, 19(2), 119.

Macbani, P., Ruvalcaba, J. C., Vásquez, P., Ramírez, A., González, K., Arredondo, K., . . . Trejo, A. (2018). Estrés académico, estresores y afrontamiento en estudiantes de Odontología en el Centro de Estudios Universitarios Metropolitano Hidalgo [CEUMH]. Journal of Negative and No Positive Results (9), 465, 558.

Marenco, A., Suarez, Y., y Palacio, J. (Julio - diciembre de 2017). Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos. Psychol, 11(1), 46. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de Burnout académico y síntomas relacionados con problemas de salud mental en universitarios colombianos: http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v11n2/1900-2386-psych-11-02-00051.pdf

Martínez, C. H., y Caballero, C. C. (2016). Sistema de Información Científica Redalyc ®. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. Revista CES Psicología, 9(1), xx-xx.: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002

Mendizábal, S., Noboa, S., Cueva, G., y Buitrón, R. (2017). Bioestadística. 1a ed. En Bioestadística. 1a ed. (pág. 168). Quito: L. 017.

Mesías, A. R. (2016). "Plan de prevención del síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción del usuario del servicio de consulta externa de una institución de salud pública." (1 ed.). (E. d. PUCE, Ed.) Ambato: PUCE.

Moscoso, M. (2014). Recuperado el 3 de junio de 2018, de El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psicooncología: http://www.redalyc.org/pdf/1471/147137147003.pdf

Moscoso, M., y Delgado, E. (junio de 2015). The theory of chronic stress as a scientific model in Cognitive Neuroscience. Revista IIPSI, 18 (N.º 1 - 2015).

Neave, R. (2016). Recuperado el 03 de 06 de 2018, de Estrés laboral, Burnout y su impacto en la salud. Psiquiatría General C.E.D.H.N.L: http://www.cedhnl.org.mx/imagenes/publicaciones/presentaciones/CEDHNL_VIISeminarioDHS/ModuloIV/Estres-Laboral-y-burnout-CEDH.pdf

Norabuena, A. (2016). Recuperado el 10 de julio de 2018, de Nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería de la segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6279/Norabuena_gm.pdf?sequence=1yisAllowed=y

Nuñez, A. (2017). Syllabus Enfermería avanzada Enfermería. Quito: UCE.

Ramírez, M. (2017). Recuperado el 13 de mayo de 2018, de El estrés no afecta solo a la parte emocional, sino que también se presenta como un cuadro de alteración física:

http://www.revistagestion.ec/sites/default/files/2017-08/UTPL_PERSPECTIVAS_PDF.pdf

Rísquez, M. I., García, C. C., y Sabuco, E. D. (2012). Resilience and Burnout syndrome in nursing students and its relationship with sociodemographic variables and interpersonal relationship. Int J Psychol Res, 5(1)(88), 88-95.

Rosales, R. (2014). Recuperado el 3 de junio de 2018, de Estrés y Salud: http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/952/1/TFG_RosalesFern%C3%A1ndez%2CRosaura.pdf

Sinchi, E. (junio de 2018). Acceso y deserción en las universidades. Alternativas de financiamiento (13(2):274–87).

Ticona, S., Paucar, G., y Llerena, G. (2010). Recuperado el 26 de mayo de 2018, de Nivel de estrés y estrategias de aprontamiento en estudiantes de la facultad de enfermería - UNSA Arequipa.: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412010000200007yscript=sci_arttextytlng=en

TN. (2017). Recuperado el 21 de julio de 2018, de Síndrome de Burnout: más común entre profesionales que trabajan “las 24 horas”: https://tn.com.ar/salud/lo-ultimo/sindrome-de-burnout-mas-comun-entre-profesionales-que-trabajan-las-24-horas_781687

Torres, M. (2017). Recuperado el 13 de mayo de 2018, de Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout, en el personal que labora en el Hospital de Solca de la ciudad de Loja: http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19654/1/TESIS-SOLCA-MARIA%20TORRES.pdf

Trujillo, P. (2017). Correlación entre ansiedad, depresión, Burnout académico y desempeño en estudiantes: revisión bibliográfica [Tesis]. [Guayaquil-Ecuador]: Recuperado el 11 de 2018, de UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO: ; 2017.http://repositorio.uees.edu

Uribe, M. A., y Illesca, P. M. (2016). Recuperado el 08 de Julio de 2018, de Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada: http://www.redalyc.org/pdf/3497/349753310004.pdf

Urrejola, G, Vásquez, C, Tiscornia, C, Lisperguer, S, y Calvo, S. (2019). Estudio de la percepción sobre metodologías de enseñanza, experiencia académica previa y su relación con el rendimiento. Dialnet, 2.

Veletanga, J. (2017). Recuperado el 13 de 05 de 2018, de El burnout está presente en el 30% de los sanitarios ecuatorianos: https://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/el-burnout-est-presente-en-el-30-de-los-sanitarios-ecuatorianos-90910

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., y Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global.

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero - junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

UTILIDAD DE LA CONTABILIDAD PARA EMPRENDEDORES NO OBLIGADOS A LLEVAR CONTABILIDAD

USEFULNESS OF ACCOUNTING FOR ENTREPRENEURS NOT OBLIGATED TO KEEP ACCOUNTING

Pablo Domingo Vilela Mera[1]
Elizabeth Jacqueline Govea Robinzón[2]
Gabriela Elizabeth Vilela Govea[3]

Recibido: 2019-08-21 / **Revisado**: 2019-10-01 / **Aceptado**: 2019-10-25 / **Publicado**: 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Vilela-Mera, P. D., Govea-Robinzón, E. J. y Vilela-Govea, G. E. (2020). Utilidad de la Contabilidad para emprendedores no obligados a llevar contabilidad. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 65-85.

RESUMEN

El desarrollo económico, la globalización de la economía y las tecnologías de la información y comunicación provocaron que la contabilidad actualizara sus postulados con las Normas internacionales de información financiera, para estandarizar el registro, resumen y reporte de las operaciones económicas de las empresas, con el objeto de facilitar su análisis e interpretación. Estos hechos impulsaron la creación de pequeños negocios en todo el orbe como trabajo autónomo ante las pocas plazas que genera la automatización de la producción de bienes y servicios, los que en su mayoría son emprendimientos de personas naturales, que lo hacen a diario con poco capital de sus ahorros, apoyo familiar o créditos bancarios a bajo interés. Esto incrementó la carga tributaria, requiriendo un mejor control contable de las transacciones para su pago. En el Ecuador los emprendedores que no están obligados a llevar contabilidad deben tener un libro de ingresos y egresos para tributar, lo que generó esta investigación, porque estos no tienen la preparación necesaria y su negocio no rinde para pagar un Contador. El objetivo de este trabajo fue capacitarlos para que hagan la contabilidad de sus operaciones con el diseño y aplicación de un libro diario columnario genérico de fácil utilización.

Palabras claves: contabilidad, emprendedor, negocio, resultado.

[1] Doctor en Ciencias Contables y Financieras (PhD. Profesor Principal a Tiempo Completo en la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres”. Ecuador. E-mail: pd_vilela@hotmail.com

[2] Doctor en Ciencias Contables y Financieras (PhD). Profesor Principal a Tiempo Completo en la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres”. Ecuador. E-mail: yaqui-63@hotmail.com

[3] Magíster en Economía y Dirección de Empresas. Profesor Ocasional a Tiempo Completo en la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador. E-mail: gababu_85@hotmail.com

ABSTRACT

The development of the economy, globalization, and technologies of information and communication influenced accounting science to upgrade their postulates with the International Financial Reporting Standards (IFRS). Those new rules were made to unify the registration method, summarize and inform the companies' economic operations looking to improve its analysis and interpretation. Due to this, a lot of new businesses were created worldwide as independent jobs because of the few opportunities generated by the automation of the production of goods and services. Most of them were formed as people's entrepreneurs by using their daily savings, family support, or bank loans with low-interest rates. As consequence of more economic activities, the tax weight also increased and, thereby, better accounting control to determine the amount payable of every operation was required. In Ecuador, the entrepreneurs not required to bookkeeping must have daily control of incomes and expenses to establish their taxes, which is the reason for doing this investigation, mainly because they don't have the academic studies nor enough profit to afford accountant's wage. The main purpose of this work was to train them to keep accounting by themselves in which they can control their activities through designing and applicating an easy-to-use generic columnar journal.

Keywords: accounting, entrepreneur, business, results.

INTRODUCCIÓN

Partiendo del hecho de que todo negocio por muy pequeño que sea debe tener una contabilidad para registrar y resumir sus bienes y deudas de manera periódica, para conocer el estado económico de sus actividades que le permita a sus dueños tomar decisiones con sus resultados, sean estos favorables o desfavorables.

La contabilidad es una herramienta valiosa para el control económico de toda actividad económica de bienes o servicios en una sociedad, porque permite registrar y resumir sus operaciones, las mismas que pueden ser de una persona natural, jurídica o de un grupo de éstas, que operan en todos los países; se la organiza para apoyar la administración de los recursos, tales como: dineros, bienes, materiales y personas.

Actualmente es muy importante en todo tipo de negocio, sea este: extractivo, productivo, comercial o servicio que realice un emprendedor, microempresario, pequeña empresa, mediana empresa o grande empresa; lo que permite su administración eficiente, para decidir la ejecución de una acción o inversión, como el manejo del dinero por cobros y pagos, compras y ventas, producción, ahorros y sobre todo egresos operacionales y tributarios.

Vista así, la contabilidad permite mantener bajo control todos los asuntos económicos en estos negocios, ejecutando y registrando sus operaciones dentro del marco legal vigente, archivando la documentación sustentatoria y emitiendo sus resultados en estados financieros de acuerdo con las normas de contabilidad vigente.

En el Ecuador, los negocios de las personas naturales en relación con la contabilidad están normados por el Servicio de Rentas Internas (SRI), que indica, que las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad, son todas las personas naturales nacionales o extranjeras que realizan actividades económicas lícitas en el país, las mismas que están obligadas a inscribirse en el Registro Único del Contribuyente (RUC), emitir y entregar comprobantes o notas de ventas autorizados

por el SRI por todas sus transacciones y presentar declaraciones de impuestos de acuerdo a su actividad económica; estas personas pueden ser profesionales, comisionistas, artesanos, y demás trabajadores autónomos (sin título profesional y no empresarios), los que además deberán llevar un registro de sus ingresos y egresos. (KVM, 2020)

La obligatoriedad de las leyes de que estas personas deben cumplir con las disposiciones anteriores; representa un problema para los emprendedores, porque muchos de ellos no tienen una preparación formal para realizarlo y por las características de sus negocios no tienen los recursos suficientes para asesorarse de un contador profesional.

En el país de acuerdo al volumen anual de ventas y al número de personas ocupadas, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) define a las empresas por su tamaño, según los resultados del último censo del 2012, el emprendimiento y surgimiento de pequeños negocios es una característica del sector empresarial, el mismo que de las 704.556 empresas registradas, 631.430 eran microempresas que representaban casi el 90%, indicador que se mantiene actualmente; por lo tanto, la mayoría de estos negocios no están obligados a llevar contabilidad. (Ordóñez, 2012)

Ante esta problemática, el autor considera que es importante sugerir al emprendedor su capacitación, como objetivo de esta investigación, para que realice el registro cronológico de todas las operaciones económicas de su negocio, en un libro diario sencillo diseñado para el efecto, para conocer sus resultados en estados financieros básicos, que le permita tomar decisiones acertadas y de beneficio para su negocio, puesto que un emprendedor es una persona que realiza pequeños negocios con poco capital que financia a corto plazo.

Para profundizar la investigación fue necesario analizar:

- El papel del emprendedor, para reconocer los elementos más importantes de sus actividades.
- La función de la contabilidad, para conocer los fundamentos, elementos y proceso básico.
- La importancia de los documentos fuentes, para elaborar y reconocer los documentos que sustentan las transacciones económicas.
- El libro diario columnario, para registrar, resumir y revelar los resultados de las operaciones económicas

Además, se investigó la documentación y los emprendedores existentes en la localidad, contrastándola con las experiencias del ejercicio profesional en este campo, como negocios, empresas y entidades en las que los autores han tenido la oportunidad de conocer y laborar; empleando los métodos empíricos de investigación científica para describir y explicar la realidad, así como para recabar, resumir e interpretar sus resultados.

FUNDAMENTACIÓN

El Emprendedor

Breves antecedentes. El emprendimiento tiene su origen en el inicio de la humanidad, porque el hombre a través del tiempo ha luchado para sobrevivir, perfeccionar las maneras de hacer sus actividades y mejorar su calidad de vida; como

elementos innatos de su desarrollo y alcance de objetivos para su realización personal, no obstante, muchas personas no han desarrollado las habilidades emprendedoras , marcando la diferencia entre los seres humanos creativos y no creativos, porque muchos hombres y mujeres que han ideado algún emprendimientos se convirtieron en prominentes empresarios que lograron el desarrollo de las mayoría de los países del mundo, aportando así con el sorprendente progreso de la sociedad, actividad que actualmente se conoce como el "espíritu emprendedor" de los individuos de una comunidad. (Aguirre, 2017)

Definición. Emprendedor es un término que tiene muchas acepciones, de acuerdo en el contexto que se lo aplique, tales como:

- Fernando Trías de Bes (2020), es "Emprender es una forma de enfrentarse al mundo, es una manera de entender la vida con la que no todo el mundo se siente a gusto. ¿Y cuál es esa forma de vida? Es aquella en la que la persona disfruta con la incertidumbre y la inseguridad de qué pasará mañana. El verdadero emprendedor es aquel a quien lo incierto le procura un especial placer"
- SLP (2015), es "El Emprendedor, ra. Persona que identifica una oportunidad de negocio y decide organizar los recursos necesarios para ponerla en marcha en su futura empresa"
- Rafael Alcaraz (2011), es "En el ámbito de los negocios el emprendedor es un empresario, es el propietario de una empresa comercial con fines de lucro".

Con las concepciones anteriores, se puede definir al emprendedor como la persona natural de una sociedad, que idea un negocio de oportunidad y lo pone en ejecución con poco capital que financia a corto plazo, para realizar actividades económicas y vivir de sus ganancias o rendimientos.

Características. El emprendedor es una persona que posee un alto grado de confianza en sí mismo y una serie de características que le permiten detectar oportunidades y generar ideas de negocio a partir de la creación, innovación y el empleo adecuado de sus recursos para lograr objetivos; asumiendo el riesgo inherente a la toma de decisiones, perseverando en la ejecución del proyecto, por esto se lo conoce como la persona que tiene una capacidad innata para hacer negocio y obtener ganancias en estas actividades; muchos estudiosos coinciden en que los emprendedores poseen una serie de características que los distinguen del resto de las personas, tales como: Motivacionales, Personales, Físicas, Intelectuales, y Generales. (Sánchez-Almagro, 2003)

Tipos. Por la importancia que tienen los emprendedores en el desarrollo económico de un país y considerando las características más importantes de las personalidades que éstos tienen, se los clasifica en: Administrativo, Oportunista, Adquisitivo, Incubado e Imitador, (Schollhammer, 1980)

Requerimientos. Un emprendedor exitoso de estos tiempos requiere cumplir con ciertos procesos para materializar una idea de negocio, para lo cual se necesita mucho carácter para lograrlo y sobre todo soportar las equivocaciones propias de estas actividades, aunque el mayor problema radica en hacer bien el negocio como trabajo propio; para lo cual, hay que ejecutar los siguientes procedimientos: (Zapata, 2018).

- Explorar, las necesidades que se tienen en el lugar donde se va a emprender, observando el mercado detenidamente y detectando lo que más requiere la comunidad para su satisfacción, así como mirar en viajes negocios que no existen en la localidad para implementarlos.

- Tipo de negocio, a implementar se escoge luego de conocer los requerimientos de la ciudadanía, asegurando así que el negocio ideado sea el adecuado; para lo cual es necesario mostrar el bien o servicio a entregar, probándolo si es necesario, así como consultar el precio que el cliente estaría dispuesto a pagar.
- Plan de negocio, verbal o escrito de manera breve, claro y conciso con la información más importante del negocio, analizando detalladamente la idea y los recursos a necesitar, así como otros elementos necesarios, como la identificación de los obstáculos a enfrentar y las herramientas a requerir.

La Contabilidad

Breves reseña histórica. La contabilidad existe desde tiempos remotos, porque la comunidad utilizó números, escrituras y medios de cambio para las transacciones comerciales que se realizaban; tanto así que los banqueros griegos en Atenas eran muy influyentes en el imperio de Alejandro Magno; en el imperio romano los jefes de familia registraban los ingresos y egresos en un libro de contabilidad llamado “Codex o Tubulae”; aunque en 1494 en Italia Luca Pacioli creó la “partida doble”, de la contabilidad que existe hasta hoy.

Esta disciplina desde sus inicios ha sido una herramienta para registrar las operaciones económicas de todo tipo negocio, pero en la revolución industrial la primera que se dio entre los años 1750 y 1840, y la segunda, entre 1880 y 1914 (Pérez y Garde 2012) cobró mayor importancia, por el auge económico y la necesidad de llevar un control riguroso de las transacciones. Actualmente la contabilidad ha evolucionado significativamente como consecuencia del crecimiento económico, la globalización de la economía y el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación; por lo que sus procesos ya no se realizan a mano en libros de contabilidad, sino en programas de contabilidad computarizados.

La apertura económica de los últimos tiempos, favoreció el comercio y las inversiones en los diferentes países del mundo, lo que obligó a homologar las normas contables, para lo cual la International Accounting Standards Board (IASB) desarrolló los estándares internacionales de contabilidad a través las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) inicialmente y luego las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) vigentes actualmente. (Acevedo, 2009)

Definición. A la contabilidad se la ha conceptualizado de muchas maneras de acuerdo a sus autores, tales como:

- Falconí, Altamirano y Avellán. (2018). “La contabilidad es la ciencia, el arte, la disciplina que permite registrar en forma ordenada y cronológica las operaciones en una empresa u organización para obtener información financiera que permitan tomar decisiones”
- Amat, O. (2016). “La contabilidad es una parte de la economía que se encarga de obtener información financiera interna y externa sobre las empresas para poder permitir su control y la adecuada toma de decisiones”
- Guajardo y Andrade (2008). “El propósito básico de la contabilidad es proveer información útil acerca de una entidad económica, para facilitar la toma de decisiones de sus diferentes usuarios (accionistas, acreedores, inversionistas potenciales, clientes, administradores, gobierno, etc.).”

Los conceptos anteriores, permiten definir a la contabilidad como la actividad que realiza una persona o un contador en un negocio, registrando las transacciones para controlar las operaciones económicas financieras en un período de tiempo

determinado, revelando sus resultados en estados financieros, para la toma de decisiones de sus dueños.

Importancia. La contabilidad es importante porque todo negocio o empresa por muy pequeña que sea, tienen la necesidad de llevar un control cronológico de sus operaciones mercantiles, para con sus resultados tomar decisiones que le permita lograr un mayor rendimiento económico; además porque proporciona información relevante a dueños, gerentes, clientes, acreedores y trabajadores relacionados con sus bienes, valores y deudas.

Clasificación. La contabilidad se clasifica básicamente en: (Nuño, 2018)

- Industrial o de Costos, se utiliza en los negocios o empresas que transforman materias primas en productos elaborados para el consumo, como industrias, factorías, etc.
- Comercial o de Intermediación, se utiliza en los negocios o empresas que se dedican a comprar y vender productos elaborados sin cambios para el consumo, como almacenes, farmacias, etc.
- Servicio o de inmaterial, se utiliza en los negocios o empresas dedicadas a la prestación de servicios para satisfacer las necesidades sociales, como educación, informática, etc.
- Extractiva o de explotación. Se utiliza en los negocios o empresas dedicadas a usufructuar los recursos naturales, como minas, yacimientos, bosques primarios, etc.

Elementos. Para que la contabilidad de un negocio haga el control que se requiere, utiliza varios elementos que son:

Principio del devengado, es el método de contabilidad que permite registrar los ingresos o gastos en el periodo contable al que corresponde, a pesar de que tengan que ejecutarse de manera anticipada o diferida; por lo que los servicios o bienes utilizados o consumidos en el ejercicio, aunque no hayan sido cancelados se deben registrar formulando un asiento de ajuste; así se reconocen y se registran eventos o transacciones, como intereses por cobrar de préstamos concedido; remuneraciones vencidas pendientes de pago; provisiones, depreciación y amortizaciones de activos; etc. (Gavelán, 2000)

Principio de partida doble, es el fundamento contable de la dualidad económica que tiene toda transacción comercial de un negocio o empresa, en donde "a toda partida o cuenta registrada en él Debe (D) le corresponde otra partida o cuenta registrada en el Haber (H)" o "No hay deudor sin acreedor, ni acreedor sin deudor"; esta duplicidad representa una igualdad entre las sumas del D y H, lo que permite su comprobación. Con este principio, se observan los cambios en el Activo (A) en donde se aplican los fondos y en el Pasivo (P) en donde se originan los fondos y los resultados en su Capital (C); estas partes están relacionadas por la suma de las transacciones registradas sobre esta base. (Gavelán, 2000)

Cuenta contable, es el nombre que se le da a un grupo de bienes, valores o servicios que tienen las mismas características; medios con los que se subdivide el A, P y C, nominándolas y agrupándolas de acuerdo con su afinidad y tipo de negocio; por ejemplo: (Hernández, 2005)

- Dinero en efectivo se llama Caja.
- Deudas de terceros sin documentos se llama Cuentas por pagar.
- Cobro de servicios se llama Servicios ganados.

- Pago de publicidad se llama Gastos de publicidad

Por la importancia que tienen las cuentas en identificar objetivamente los pormenores de una transacción comercial, se las puede clasificar en: (Hernández, 2005)

Cuentas permanentes, son las que representan los bienes, derecho y obligaciones de un negocio o empresa, que integran el activo, pasivo y capital o patrimonio; son permanentes porque constituyen lo que se posee y se debe, sus saldos se traspasas de un ejercicio a otro; y porque forman parte de Estado de situación financiero o Balance general.

Cuentas temporales, son las cuentas que están vigentes solo el tiempo que dura un ejercicio contable de un negocio, las mismas que al finalizarlo son cerradas y su resultado se traspasa al capital a través de la cuenta utilidad o la pérdida del ejercicio. Estas cuentas se crean en cada ejercicio económico para registrar los ingresos y los costos y gastos; que son los que al finalizar un ejercicio contable arrojan los resultados obtenidos, por lo que, se las conoce como cuenta de resultados.

Proceso. La contabilidad por la importancia que tienen en los negocios, se realiza con los siguientes procesos:

Análisis de transacciones, que se realiza descomponiendo los elementos de una transacción comercial para su registro, los mismos que son:

- Personas que intervienen (deudores o acreedores).
- Bien, Valor o Servicio que se intercambia (producto, título, ayuda).
- Documentos de respaldo (factura, contrato, nómina, planilla, acta, cheque, boucher, escritura, acción, bono, etc.)
- Medio de pago (dinero o especies)

Registro de transacciones, se realiza en un diario general, que es cuaderno de trabajo en el que se registran cronológicamente estas operaciones.

Resumen de transacciones registradas, se realiza escribiendo cronológicamente los valores registrados en el diario en cada una de las cuentas utilizadas, tanto los del debe como los del haber, lo que se conoce como mayorización.

Resultados del resumen de transacciones registradas, se realiza escribiendo los saldos que presentan cada una de las cuentas resumidas al final del ejercicio contable de un negocio, en los estados financieros que son: Estado de resultado, que presenta las utilidades o pérdidas del negocio comparando las cuentas de ingresos y gastos, y Estado de situación, que presenta la situación económica del negocio con las cuentas de activos, pasivos y capital.

Los documentos fuentes

Definición. Los documentos fuentes que se utilizan en la contabilidad de un negocio o empresa, tienen muchas definiciones, tales como:

- Definición. Org. (2020) “Es el justificante propio o ajeno que da origen a un asiento contable. Contiene, la información necesaria para el registro contable de una operación, y tiene la función de comprobar razonablemente la realidad de dicha operación”
- Falconí, Altamirano, y Avellán, (2018) “Son el respaldo de cada una de las operaciones económicas que se lleva a cabo dentro de un negocio.”

Con los criterios anteriores, se puede definir que los documentos fuentes son los que soportan legalmente las transacciones económicas de un negocio o empresa en una comunidad, permitiendo registrarlas, resumirlas y reportar sus resultados.

De allí la importancia de estos documentos, porque sin éstos no se podría hacer ningún tipo de registro contable.

Tipos. El desarrollo económico actual, exige cada día mayor cantidad de documentos comerciales en papeles o electrónicos, que garantices la legalidad de las transacciones económicas de los negocios en los diferentes países del mundo, por lo que, los tipos básicos de estos documentos son: Factura, Notas de venta, Ticket de máquina registradora, Cheque, Recibo, Letra de cambio, Pagaré y Rol de pago. (Definición. Org., 2020)

Usos y archivo. Los documentos fuentes de la contabilidad una vez emitidos con las transacciones económicas de los negocios o empresas, se utilizan en el registro cronológico de estas operaciones, en los libros de contabilidad en el momento en que se ejecutan; y de la misma manera para que no se extravíen, se deben archivar en el orden de los registros, de manera clara y precisa que garanticen la integridad y autenticidad de las operaciones. (Falconí, Altamirano, y Avellán, 2018)

El libro diario columnario

Definición. El libro diario columnario o libro diario mayor como también se lo llama, tiene definiciones, como:

- OIT, (2016). “El libro diario columnario es de mucha utilidad para los negocios pequeños para llevar registros de transacciones en efectivo, transacciones bancarias, ventas, costos y el impuesto al valor agregado”
- Rincón, (2015). “El libro diario columnario es un libro mayor donde se registran las cuentas de activos, pasivos y patrimonio de la cooperativa”
- María, (2013). “El libro diario columnario registra los comprobantes de diario o de resumen, cuando el proceso contable se hace manualmente.

Estas concepciones permiten definir que el libro diario columnario es un registro contable, que permite apuntar cronológicamente todas las transacciones económicas de negocios y empresas pequeñas, en columnas que resumen sus movimientos con facilidad para elaborar estados financieros con sus resultados.

Importancia. El libro diario columnario es importante porque permite no solo registrar cronológicamente las transacciones económicas de un negocio, sino también resumir cada una de sus columnas, conociendo así los saldos de las cuentas al final de un período o subperíodo contable, con las que se elaboran los estados financieros.

Diseño. El libro diario columnario que se utiliza en cualquier negocio, se realiza en un cuaderno columnario de contabilidad o en una hoja de Excel de un computador o una lapto, creando las columnas de las cuentas que sean necesarias para registrar las transacciones realizadas. (OIT, 2016)

METODOLOGÍA

Para ejecutar este trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación científica: (Cabezas, Andrade, y Torres, 2018)

- Inductivo-Deductivo, para inducir y deducir los hechos de las actividades de los emprendedores desde su contexto a sus particularidades y viceversa, para que a partir de la bibliografía analizada trasladarse desde el conocimiento objeto de estudio a la comprensión de sus actividades productivas.

- Histórico-Lógico, para investigar la historia, fundamentos, elementos y proceso de la contabilidad, para comprender los principios y condiciones en los que se desarrolla.
- Analítico-Sintético, para detallar los elementos relacionadas con el emprendimiento y la contabilidad, manifestados en el problema investigado.
- Cualitativo-Cuantitativo, para recolectar los datos relacionados con la contabilidad de los emprendedores con o sin medición numérica, ejecutar el análisis requerido e interpretar sus resultados.

Métodos que permitieron conocer la realidad del problema investigado, estableciendo las causas que provocan las dificultades y logrando proponer alternativa de solución.

La teorización de este problema se basó en la investigación bibliográfica documental, que es el proceso sistemático de recolección, selección, clasificación, evaluación y análisis de contenidos del material empírico impreso y gráfico, físico y/o virtual, que sirvió de fuente teórica de información conceptual y/o metodológica para este trabajo; lo que permitió conocer su realidad, estableciendo las causas principales que provocan los problemas y que proporcionan las destrezas para superarlos. (Rodríguez, 2013)

La recolección, procesamiento y análisis de la información se realizó considerando: primero, el objetivo de la investigación, que definieron los tipos de fuentes bibliográficas y documentales que se necesitaban; y segundo, las fuentes bibliográficas y documentales, se definieron y se clasificaron de acuerdo con los criterios de selección requeridos. Estos criterios fueron:

- De pertinencia, que las fuentes consultadas estuvieran en concordancia con el objetivo de la investigación, que aportaron conocimientos, enfoques, teorías, conceptos y/o experiencias significativas, para fundamentar el trabajo;
- De exhaustividad, que las fuentes consultadas fueran todas las posibles, necesarias y suficientes para fundamentar la investigación, sin excluirlas y permitiendo su enumeración y/o clasificación; y,
- De actualidad, que las fuentes consultadas fueran actuales para asegurar el reflejo de los últimos avances, los más recientes hallazgos y/o los antecedentes empíricos pertinentes, referidos a sucesos del pasado reciente o presente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Observando las actividades productivas de los emprendedores no obligados a llevar contabilidad, se logró diseñar y aplicar un libro diario columnario genérico, que les permitió realizar la contabilidad básica de sus transacciones económicas, basado en la teoría contable financiera, la experiencia de los autores y las particularidades de estos negocios; para lo cual, se visitó y capacitó un amplio sector de emprendedores de la ciudad, logrando así el objetivo de este trabajo. Se realizaron aplicaciones en negocios de compraventa, producción o elaboración y entrega de bienes y/o servicios, registrando las transacciones en el diario, resumiendo las cuentas y elaborando el estado de resultado y de situación correspondiente, con los que se pudieron tomar decisiones y declarar impuestos; a continuación, se presenta el ejemplo contable de un emprendedor de compra-venta de accesorios de celulares. (Ver tablas 1, 2, y 3)

Presentado los resultados del trabajo y considerando que se trata de un proceso contable sencillo en un diario mayor de cuentas, es necesario discutirlo con otros estudios relacionados, pese a que no existen muchos al respecto; por lo que, se pretendió analizar la información más relevante que se conoce. En la aplicación de esta herramienta contable, se observó que los emprendedores no podían utilizarla adecuadamente en sus negocios por sus bajos niveles de educación, la complejidad de los fundamentos contables y la diversidad de sus transacciones; lo que solo, adiestrándolos se pudo lograr con algún grado de dificultad. El trabajo que más se ajusta al proceso contable planteado, es el de la OIT (2016) en su libro Mejore su negocio. Registros contables; que plantea procedimientos similares en un libro básico de registro contable, pero que no agrupa ni crea todas las cuentas necesarias para registrar las operaciones aplicando el principio de partida doble; por lo que su metodología difiere mucho con el diario columnario genérico utilizado en esta investigación.

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Caja		
			D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial			
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020			
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho			
10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares	400,00		400,00
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Caja		
			D.	H.	S.
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo		400,00	0.00
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina			
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares	400,00		400,00
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo		400,00	0.00
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020			
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020			
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020			
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días			
Suman y Pasan			**800,00**	**800,00**	**0.00**

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Banco		
			D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial	500,00		500,00
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020		112,00	388,00
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta		224,00	164,00
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho		40,00	124,00

10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares			
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo	400,00		524,00
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta		200,00	324,00
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina		89,60	234,40
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares			
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Banco		
			D.	H.	S.
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo	400,00		634,40
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020		10,00	624,40
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020		25,00	599,40
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020		20,00	579,40
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días			
Suman y Pasan			**1.300,00**	**720,60**	**579,40**

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por cobrar		
			D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial			

2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020			
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho			

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por cobrar		
			D.	H.	S.
10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares			
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo			
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina			
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares	200,00		200,00
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo			
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020			
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020			
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020			

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por cobrar		
			D.	H.	S.
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días			

Suman y Pasan	**200,00**	**0.00**	**200,00**

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	IVA pagado	Inventario de Mercancías y Materiales		
				D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial				
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020	12,00			
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta	24,00	200,00		200,00
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho				
10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares				
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			200,00	0.00
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo				

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	IVA pagado	Inventario de Mercancías y Materiales		
				D.	H.	S.
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta	48,00	400,00		400,00
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina	9,60			
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares				
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			300,00	100,00
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo				
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020				

30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020				
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020				
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días				
Suman y Pasan			**93,60**	**600,00**	**500,00**	**100,00**

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Activos fijos		
			D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial			
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020			
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho			
10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares			
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo			
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina	80,00		80,00
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares			
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Activos fijos		
			D.	H.	S.
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo			
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020			
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020			
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020			
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días		0,22	79,78
Suman y Pasan			**80,00**	**0,22**	**79,78**

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por pagar		
			D.	H.	S.
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial			
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020			
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta			
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho			

Tabla 1
Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por pagar		
			D.	H.	S.
10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares			
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo			

15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta	248,00	248,00
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina		
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares		
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos		
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo		
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020		
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020		
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020		

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Cuentas y Documentos por pagar		
			D.	H.	S.
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días			
Suman y Pasan			**0.00**	**248,00**	**248,00**

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Capital	Ventas e Ingresos	Costo de venta	Gastos generales
2/1/20	D. 1036578	Depósto banco de capital inicial	500,00			
2/1/20	F. 678890	Pago con cheque de arriendo de local de enero 2020				100,00
5/1/20	F. 324567	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta				
5/1/20	NV. 235678	Compra con cheque de materiales de despacho				40,00

10/1/20	NV. 283540	Venta en efectivo de accesorios de celulares		400,00	
10/1/20	NV. 283540	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			200,00
11/1/20	D. 456839	Depósito en efectivo			

Tabla 1

Diseño y aplicación de libro diario columnario genérico (En dólares americanos)

Fecha	Documento No.	Detalle	Capital	Ventas e Ingresos	Costo de venta	Gastos generales
15/1/20	F. 678905	Compra con cheque de varios accesorios de celeulares para la venta				
20/1/20	F. 335588	Compra con cheque de una vitrina				
25/1/20	NV. 283541	Venta de accesorios de celulares		600,00		
25/1/20	NV. 283541	Costo de venta de accesorios de celulares vendidos			300,00	
26/1/20	D. 284859	Depósito en efectivo				
30/1/20	F. 154575	Pago servivo de agua potable de enero 2020				10,00
30/1/20	F. 252525	Pago servivo de energía eléctrica de enero 2020				25,00
30/1/20	F. 504575	Pago servivo de telefónico de enero 2020				20,00
31/1/20	A. 1	Ajuste depreciación de la vitrina al 10% anual por 10 días				0,22
		Suman y Pasan	**500,00**	**1.000,00**	**500,00**	**195,22**

Nota: Esta tabla muestra las operaciones realizadas en el formato del diario columnario del negocio del Sr. Fernando Manzano (Compra/Venta de accesorios de celular), Hoja No. 001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Estado de resultados (En dólares americanos)

INGRESOS:		
Ventas e Ingresos		1.000,00
(-) Costo de venta		500,00

Utilidad bruta en venta	**500,00**
(-) Gastos operacionales:	
Gastos generales	195,22
UTILIDAD NETA	**304,78**

Nota: Esta tabla muestra el Estado de Resultados del negocio del Sr. Fernando Manzano (Compra/Venta de accesorios de celular)
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Estado de situación financiera (En dólares americanos)

ACTIVOS:		**1.052,78**
Activos Corrientes:		**973,00**
Bancos		579,40
Cuentas y documentos por Cobrar		200,00
IVA pagado		93,60
Inventario de mercancias y Materiales		100,00
Activos No corrientes:		**79,78**
Muebles y Enseres	80,00	
(-) Depreciación Acumulada de Muebles y Enseres	0,22	79,78
PASIVOS:		**248,00**
Pasivos corrientes:		**248,00**
Cuentas y Documentos por pagar		248,00
PATRIMONIO:		**804,78**
Capital:		**500,00**
Aporte de capital		500,00
Resultado:		**304,78**
Utilidad neta		304,78
TOTAL DE PASIVOS MÁS PATRIMONIO		**1.052,78**

Nota: Esta tabla muestra el Estado de Situación Financiera del negocio del Sr. Fernando Manzano (Compra/Venta de accesorios de celular)
Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

La teoría contable actual, señala que todo negocio, empresa o entidad por muy pequeña que sea, debe llevar una contabilidad de sus transacciones económicas y financieras, para conocer el estado de sus bienes, deudas y el resultado sus actividades operacionales, que le permita a sus dueños tomar decisiones.

En el Ecuador según el INEC el 90% de las empresas son microempresas de las cuales un alto porcentaje son pequeños negocios no obligados a llevar contabilidad; aunque de ellos no se conocen sus ventas y demás datos económicos, pero representan los emprendimientos que generan trabajo autónomo a un considerable grupo de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que se observa en la mayoría de los países del mundo.

Según la legislación ecuatoriana las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad, son todas las personas naturales nacionales o extranjeras que realizan actividades económicas lícitas, las mismas que están obligadas a inscribirse en el RUC, emitir y entregar notas de ventas autorizados por el SRI y presentar declaraciones de impuestos de acuerdo a sus actividades económicas, para lo cual deberán llevar un registro de sus ingresos y egresos.

Muchos de los emprendedores por ser personas naturales, no tienen una preparación formal para realizar la contabilidad de las transacciones comerciales de sus negocios, y por tratarse de pequeños negocios no cuentan con los recursos económicos para pagar el asesoramiento contable de un contador.

Los emprendedores son muy importantes en las actividades socioeconómicas de un país, por los rendimientos de sus negocios y las plazas de trabajo que generan, por lo que, deben llevar un mínimo control contable ajustados a los procesos actuales de esta disciplina, sustentado en los documentos fuentes que producen sus transacciones comerciales.

El registro de ingresos y egresos de los emprendedores en el Ecuador permitió con esta investigación el diseño y aplicación de un libro diario columnario genérico sencillo, que permite no solo cumplir esta exigencia legal, sino también resumir y revelar los resultados de todas las transacciones económicas de estos negocios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo, J. (2009). Breve Historia de la Contabilidad. Recuperado el 25 de marzo de 2020 de http://elcontadorvirtual.blogspot.com/2009/11/breve-historia-de-la-contabilidad.html

Aguirre, A. (2017). Cultura del emprendimiento. https://www.gerencie.com/cultura-del-emprendimiento.html Recuperado el 24 de marzo de 2020

Amat, O. (2016). Contabilidad y finanzas para Dummies. Universitat Pompeu Fabra Libro proporcionado por el equipo Le Libros. Recuperado 3l 22 de mayo de 2020 de https://www.slideshare.net/isshinstark/contabilidad-y-finanzas-para-dummies-oriol-amat

Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición electrónica. Octubre de 2018. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. ISBN: 978-9942-765-44-4. Ecuador. Recuperado el 25 de mayo de 2020 de http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf

Definición. Org. (2020). Definición de documento fuente. Recuperado el 24 de mayo de 2020 de https://definicion.org/documento-fuente

Falconí, M. Altamirano, S y Avellán, N. (2018). La contabilidad y auditoría: ejes fundamentales para el control interno en las PYMES. Primera edición electrónica. Octubre de 2018 ISBN: 978-9942-765-25- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPEC. Ecuador

Gavelán, J. (2000). Principios de contabilidad generalmente aceptados. Vigencia y aplicación. Recuperado el 25 de marzo de 2020 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi_conta.htm

Guajardo, G. y Andrade, N. (2008). Contabilidad financiera. Quinta edición. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. McGraw-Hill/interamericana editores. México. ISBN-13: 978-970-10-6621-8.

Hernández, J. (2005). Cuentas contables, clasificación, concepto y descripción. Recuperado el 25 de marzo de 2020 de https://www.gestiopolis.com/cuentas-contables-clasificacion-concepto-y-descripcion/

KVM. (2020). Personas naturales no obligadas y obligadas a llevar contabilidad en el Ecuador. Recuperado el 18 de mayo de 2020 de https://www.contadoresenquito.com/noticias-contadores-economia-trabajos-auditorias-contable-empresas-quito-manabi-santo-domingo-ecuador.php?tablajb=noticias&p=76&t=Quienes-son-Personas-Naturales-no-obligadas-a-llevar-contabilidad&

María, R. (2013). Diario columnario mayor y balances. Recuperado el 24 de mayo de 2020 de http://procesosfinancieros.blogspot.com/2013/07/diario-columnario-mayor-y-balances.html

Nuño, P. (2018). Clases de contabilidad. Recuperado el 25 de marzo de 2020 de https://www.emprendepyme.net/tipos-de-contabilidad.html

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Mejore su negocio. Registros contables. Primera edición 2016

Ordóñez, M. (2012). Una mirada estadística al Ecuador empresarial. Revista Gestión N°239. Página 21. Recuperado el 18 de mayo de 2010 de https://revistagestion.ec/sites/default/files/import/legacy_pdfs/239_005.pdf

Pérez, J. y Garde, A. (2012). Definición de revolución industrial. Recuperado el 22 de mayo de 2020 de https://definicion.de/revolucion-industrial/

Rincón, D. (2015). Diario columnario y 3 columnas. Recuperado el 24 de septiembre de 2020 de https://prezi.com/3k-9hbe0sv1z/diario-columnario-y-3-columnas/

Rodríguez, M. (2013). Investigación bibliográfica y documental. Recuperado de https://guiadetesis.wordpress.com/2013/08/19/acerca-de-la-investigacion-bibliografica-y-documental/

Sánchez-Almagro, M. (2003). Perfil Psicológico del Autoempleado. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Schollhammer. (1980). Emprendedores. Recuperado el 21 de mayo de 2020 de https://www.clubensayos.com/Negocios/Emprendedores-Schollhammer-1980-divide-a-los-emprendedores/3893602.html

SLP. (2015). Manual para la incubación de empresas de reciente creación. Sistema de financiamiento para el desarrollo. Recuperado el 10 de mayo de 2020 de https://sifide.gob.mx/wp-content/uploads/2018/03/manualincubacion.pdf

Trías de Bes, F. (2020). El Libro Negro del Emprendedor. 2da Edición. Recuperado el 19 de mayo de 2020 de https://soyemprendedor.co/wp-content/uploads/2017/01/El-libro-negro-del-emprendedor-Fernando-Tr%C3%ADas.pdf

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero - junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA MEJORAR EL TRABAJO COLABORATIVO

DIDACTIC STRATEGIES IN ORDER TO IMPROVE THE COLLABORATIVE WORK

Eulalia Beatriz Becerra García[1]
Gloria del Rocío Endara Prieto[2]
Rita Piedad Edilma Poma Rojas[3]

Recibido: 2019-08-10 / **Revisado**: 2019-09-10 / **Aceptado**: 2019-10-25 / **Publicado**: 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Becerra-García, E. B., Endara-Prieto, G. y Poma-Rojas, R. P. (2020). Estrategias didácticas para mejorar el trabajo colaborativo. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 86-95.

La presente investigación aborda el trabajo colaborativo en los estudiantes de tercer año de Educación General Básica en la Unidad Educativa “Quisapincha”, ya que se evidenciaba desinterés por parte de los estudiantes a la hora de trabajar en equipos. En la investigación se utilizó una metodología cualitativa que permitió interpretar y caracterizar la realidad de la institución en cuanto al uso de trabajo colaborativo como metodología de aprendizaje, como instrumentos se utilizó la entrevista y encuesta, cuyos resultados demostraron la necesidad de diseñar y aplicar estrategias didácticas colaborativas como juegos, cantos, trabajos manuales que fortalecerán el desarrollo de habilidades y actitudes tales como: pensamiento crítico y creativo, responsabilidad ante el aprendizaje, búsqueda, organización, creación y aplicación de información, promoción del aprendizaje colaborativo y autorreflexión sobre el propio aprendizaje.

Palabras clave: trabajo colaborativo, estrategias didácticas, convivencia escolar.

ABSTRACT

The objective of the proposal is to improve collaborative work in students of General Basic Education in the Educational Unit of "Quisapincha", where you can see a lack of interest when working collaboratively, the project aims to use teaching strategies, which are essential tools for driving the educational process and the construction of new knowledge to generate a bond of good coexistence, human and

[1]Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior. Docente de la Facultad de Educación y Desarrollo Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador. E-mail: eulaliabecerra@uti.edu.ec
[2] Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional. Docente de la Facultad de Educación y Desarrollo Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador. E-mail: gloriaendara@uti.edu.ec
[3]Licenciada en Educación Básica. Estudiante Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador. E-mail: pomapiedad@gmail.com

social relationships to achieve teamwork and harmonic groups, the research uses a qualitative-quantitative methodology, since the analysis and interpretation of the techniques and instruments such as the interview and survey, it was determined that the third year students of basic general education work individually and in isolation with absence of coexistence and values of collaboration; Therefore, it is suggested to use a manual of collaborative teaching strategies that will strengthen the development of skills and attitudes such as: critical and creative thinking, responsibility for learning, searching, organizing, creating and applying information, promoting collaborative learning and self-reflection on learning itself.

Keywords: collaborative work, teaching strategies, teamwork.

INTRODUCCIÓN

La línea de investigación de este estudio es la Innovación Educativa, para lo cual se desarrollaron y se aplicaron técnicas y actividades que se encargaron en primer lugar de acostumbrar a los niños a trabajar en equipo, luego se logró que asimilen de mejor manera los conocimientos. La mente de los niños en estas edades tiene una alta capacidad de recepción, por lo tanto, es necesario llenarla de enseñanzas y conocimientos, pero también de valores y comportamientos “humanos” que le ayudarán a desenvolverse de mejor manera en la sociedad. Se trabajó con estudiantes de tercer año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Quisapincha, que presentaban problemas de convivencia.

El estudio se sustentó en la sublínea de investigación aprendizaje, ya que promueve la implementación de diferentes estrategias didácticas originando una interrelación de aprendizajes significativos para el niño y niña a través del trabajo colaborativo. Es una manera de fomentar en el alumno la capacidad de trabajar en equipo y de forma activa para alcanzar un mejor desempeño académico en las materias básicas.

Luego del análisis de los resultados obtenidos se detectó que el principal problema presente en las aulas es la falta de integración por parte de los estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa Quisapincha, al momento de realizar las actividades grupales. Por esta razón, a través de las estrategias didácticas como el juego, el canto y trabajos manuales, el docente puede fomentar el trabajo colaborativo en los alumnos. Las estrategias didácticas como el juego, el canto y trabajos manuales, ayudan a que el docente pueda fomentar el trabajo colaborativo en los alumnos. Estas estrategias se aplican para que todos participen en comunidad con la finalidad de lograr una interacción grupal y alcanzar niveles de aprendizajes aceptables.

De la misma forma, el trabajo colaborativo basado en disciplina y reglas establecidas es un factor relevante en el sentido de que fomenta la participación democrática y la igualdad de condición entre un grupo de estudiantes al momento de opinar y defender puntos de vista. El respeto por la opinión ajena, también se desarrolla creando en los niños una visión de tolerancia y de aceptación de iguales. Al respecto y dentro de las políticas públicas y educativas se destaca la estipulada en el Código de la Niñez y Adolescencia (2009) en el Art. 38.- que establece los siguientes literales:

a) Desarrollar la personalidad por medio de la integración, la convivencia, los valores, la capacidad intelectual y social del niño, niña y adolescente hasta su máximo potencial, en un entorno colaborativo y afectivo:

b) Promover y practicar el trabajo colaborativo, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación (p. 7).

El trabajo colaborativo y la integración social entre los niños/as, está enmarcado en la colaboración, sin discriminación alguna, respetando los derechos humanos y la práctica de valores. Son prácticas que los estudiantes deben llevar a cabo para formarse académicamente dentro de la comunidad educativa.

Así mismo, en el Plan Nacional de Desarrollo (2017) en el capítulo tercero sobre los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, sección quinta que habla sobre las niñas, niños y adolescentes en el Art. 44 dice que:

"Del mismo modo, se revela la necesidad de propiciar y fortalecer una educación con pertinencia cultural, lingüística y ambiental, que atienda a las necesidades educativas específicas de los pueblos y nacionalidades" (p. 56)

Los niños aprenden mucho mediante el desarrollo de sus habilidades, actitudes, hábitos y convivencia con los demás. La interacción entre ellos desarrollará el pensamiento crítico, el razonamiento y la empatía.

En la Unidad Educativa "Quisapincha'' el principal problema en el aula de clases es la ausencia de colaboración para realizar una tarea o trabajo en equipo, el individualismo y egoísmo se presentan en todo momento, perjudicando de forma directa a los estudiantes en la asimilación de nuevos conocimientos.

El trabajo fue realizado con la finalidad de proponer estrategias de enseñanza específicas a los docentes como las estrategias colaborativas. Como resultado relevante de la investigación se comprobó que la aplicación de las estrategias mejora la calidad de aprendizaje y el desarrollo de las habilidades sociales y cognitivas de los niños y niñas, promoviendo la integración social en todos los miembros del equipo de trabajo.

De acuerdo con Rodríguez (2012) describe que el trabajo colaborativo es la estrategia clave en la educación de hoy. La investigación se llevó a cabo en un Centro Educativo Particular a 36 niños y niñas de 8 a 10 años; con un nivel socioeconómico medio bajo y con un alto índice de vulnerabilidad ya que los estudiantes no cuentan con los materiales y medios necesarios para un buen desempeño académico para aprender pues se observó la poca participación de maestros en el acompañamiento y compromiso para la enseñanza-aprendizaje.

Moreno (2013) desarrolló una investigación titulada "El Trabajo Colaborativo como Estrategia Didáctica para mejorar el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje", el estudio se realizó en una institución educativa de Buenos Aires a cien estudiantes de 12 años de edad, aquí se realizaron secciones de talleres grupales en el aula de clases durante 4 semanas, con la aplicación del estudio se obtuvo como principal resultado que el trabajo colaborativo aborda una estrategia didáctica para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. El principal objetivo del proyecto fue implementar estrategias didácticas con el uso de herramientas didácticas a través del internet y análisis de software, el uso de estas herramientas permitió la interacción de los estudiantes desde cualquier lugar, compartiendo experiencias para fortalecer la integración de los niños y niñas en todas las edades escolares.

Podestá (2016) da conocer en su investigación sobre el trabajo colaborativo entre docentes realizada en el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología,

Innovación y Educación, donde se llevó a cabo una formación académica a los docentes en temas relacionados a estrategias pedagógicas y su relación con la utilización de las TIC, con el objetivo de promover nuevos saberes, habilidades y actitudes a través de las distintas competencias de cada miembro del grupo. Como resultado de este trabajo se mejoró los modelos de enseñanza, la interacción y el aprendizaje colectivo, que es primordial para la asimilación de nuevos conocimientos.

Según Moreno & Velázquez (2017) en su estudio sobre la Estrategia Didáctica para Desarrollar el Trabajo Colaborativo, menciona que el uso de las estrategias didácticas como juegos y canciones, contribuyen a que los niños vayan despertando el interés por interactuar y trabajar en equipo además contribuye al fortalecimiento emocional y afectivo entre los docentes y los estudiantes.

En función al párrafo anterior se puede manifestar que las estrategias didácticas fortalecen a los estudiantes para obtener los conocimientos de manera más rápida y sencilla con materiales y métodos adecuados según el tema que se vaya a tratar, permitiendo a los educandos una integración social dentro y fuera de la institución, al inicio o al final de la jornada, potenciando el trabajo colaborativo para alcanzar los objetivos propuestos.

Por otro lado, Silva (2005) manifiesta que el trabajo colaborativo ayuda a mejorar la convivencia entre estudiantes, permite fortalecer la integración social y aprenden a valorar el trabajo en equipo. Por esta razón, es fundamental diseñar diferentes estrategias didácticas, mediante la formación de pequeños grupos de trabajo, donde cada uno sea responsable de la tarea encomendada para lograr la meta común.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, por cuanto se aplicó una encuesta (a los docentes) con una serie de procesos de manera secuencial para la recolección de los datos y su respectiva interpretación. Además, se aplicó las fichas de observación (a estudiantes) las mismas que permitieron conocer directamente el comportamiento de cada uno, así como sus fortalezas y debilidades que presentan al momento de trabajar colaborativamente.

Según Tamayo (2002) menciona que la investigación descriptiva permite realizar una descripción, así como un registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición de procesos o fenómenos. Según esta descripción la presente investigación es descriptiva porque se partió del análisis de la problemática, que es la escasa utilización de estrategias didácticas para poder fortalecer el trabajo colaborativo en los estudiantes de tercer año de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Quisapincha”, al final se obtuvieron resultados de las observaciones de las conductas y las características de cada estudiante.

Silva (2014) menciona que los estudios explicativos parten de problemáticas o dificultades bien detalladas en las cuales es ineludible el conocimiento de relaciones causa- efecto. En este tipo de estudios es indispensable explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Tomado la expresión de Silva, se puede decir que esta investigación es explicativa debido a que existe un problema (causa) la escasa aplicación de estrategias didácticas para la integración en la sala de clases por parte del docente

provoca que el estudiante no trabaje colaborativamente (efecto). Los resultados permitieron establecer conclusiones y recomendaciones que ayudan a corregir las prácticas docentes y a tener una amplia comprensión del problema; con la ayuda de la información científica se pudo diseñar estrategias didácticas más factibles para los estudiantes de tercer año de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Quisapincha".

La población con la que se trabajó fue de 30 estudiantes del tercer año de EGB (Educación General Básica), y 3 docentes de la Unidad Educativa "Quisapincha", a quienes se les aplicó una ficha de observación y una encuesta respectivamente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de la aplicación de los instrumentos de investigación a los estudiantes se obtuvo que la mayoría de ellos no trabajan en equipo ni dentro ni fuera del aula, no muestran interés a la hora de trabajar en equipo, tampoco admiten sus errores al momento de desarrollar actividades y no aportan con toda su capacidad y creatividad para construir nuevos conocimientos, esto hace que los estudiantes no se sientan felices cuando trabajan en equipo, por lo que les causa dificultad a la hora de integrarse de forma colectiva, hay poco respeto y compañerismo al momento de desarrollar actividades en equipo, esto ocasiona dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por otro lado, la mayoría de los estudiantes no aplican valores de convivencia estudiantil. Los resultados revelan que la falta de estrategias didácticas da como resultado bajo rendimiento académico y un comportamiento poco satisfactorio, como a continuación se detalla en la Figura 1:

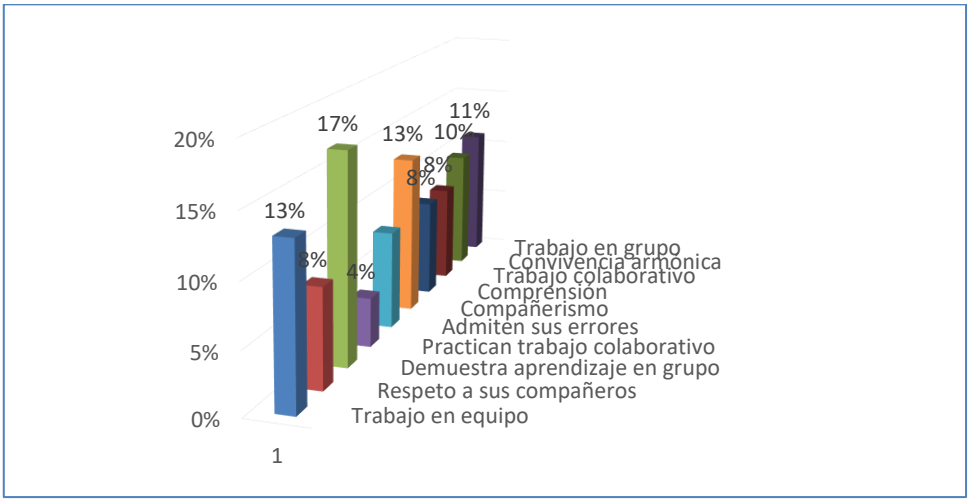


Figura 1: *Comportamiento de los estudiantes en función de las estrategias didácticas*

El análisis e interpretación de los resultados determina que el nivel de trabajo colaborativo de los estudiantes en el área de Lengua y Literatura es bajo, el docente desconoce estrategias y recursos para realizar las actividades que beneficien la integración de los educandos, por lo que es necesario diseñar estrategias didácticas para mejorar el trabajo colaborativo en los estudiantes del tercer año de Educación General Básica de la Unidad Educativa "Quisapincha''. Estrategias didácticas que

orienten a los maestros a mejorar el trabajo colaborativo en los alumnos, con la aplicación de actividades que incluyen juegos y canciones, en donde el estudiante y docente propicien un ambiente colaborativo y participativo.

En la Unidad Educativa "Quisapincha'' el principal problema en el aula de clases es la ausencia de colaboración para realizar una tarea o trabajo en equipo, el individualismo y egoísmo se presentan en todo momento, perjudicando de forma directa a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para la validación del trabajo se tomó en cuenta el criterio de dos especialistas expertos en el área de Lengua y Literatura, los resultados se presentan a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1: *Validación de especialistas*

Criterios	MA	PA	A
Estructura de la propuesta	100%		
Claridad de la redacción (lenguaje sencillo)	100%		
Pertinencia del contenido de la propuesta	100%		
Coherencia entre el objetivo planteado e indicadores para medir resultados esperados.	100%		
TOTAL	100%		

Fuente: *Manual de estilo 2.0, Universidad Tecnológica Indoamérica, 2019*

Estrategias para el trabajo colaborativo

Las estrategias didácticas permiten mejorar el trabajo colaborativo con actividades que ayudan al desenvolvimiento, integración, colaboración, convivencia armónica entre los grupos de participantes dejando de lado el individualismo y egoísmo, adentrándose a la participación integral de todos, estas actividades como el arco iris de colores, la torre más alta, la trama del ovillo entre otras, son actividades que fomentan el interés y la motivación para el aprendizaje. Las actividades de cada estrategia se encuentran explicadas detalladamente y con ejemplos que pueden adaptarse en las horas de clase ya sea dentro o fuera del aula; dependerá de la creatividad del docente para usarlas en el fortalecimiento del trabajo colaborativo.

Cada estrategia está estructurada de la siguiente manera:

Índice: debe consignarse todos los títulos.
Presentación: se precisa el uso y función del manual de estrategias didácticas.
Objetivos generales: permiten al participante identificar los requerimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales básicos.
Esquema-resumen de contenidos: presentar en forma resumida las estrategias.
Desarrollo de contenidos: aquí se hace una presentación general de la temática, ubicándola en su campo de estudio.

Premisas para su implementación

Para la implementación de las estrategias se desarrollarán las siguientes actividades:

- **Sensibilización a la comunidad educativa sobre la importancia de la utilización de estrategias didácticas de trabajo colaborativo como una herramienta didáctica dentro del aula para desarrollar la convivencia integral del estudiante.**
- **Planeación de aplicación en la institución educativa.**
- **Identificación de grupos de trabajo para la organización.**
- **Monitoreo y evaluación del producto.**
- **Reporte de impacto del manual de estrategias en la disminución o eliminación del problema.**

A continuación, se presenta ejemplos de las estrategias.

Arcoíris de colores
Objetivo: Favorecer la colaboración y la ayuda mutua entre compañeros para el desarrollo del aprendizaje.
Participantes: Niños y niñas

Materiales:
2 paracaídas
1 pelota pequeña
Área: Matemáticas
Tiempo Estimado: 30 minutos
Motivación: canción “Rin rin”
En el coche de mamá
nos iremos a pasear.
Vamos de paseo
Pi, pi rin rin.
En un coche viejo
Pi, pi rin rin.
Pero no me importa
Pi, pi rin rin.
Porque llevo tanta torta
Pi, pi rin rin.

Procedimiento:
El docente sale al patio y presenta un paracaídas construido de cartón
Al abrir el paracaídas se colocan los estudiantes al rededor
El maestro/a da indicaciones generales sobre el juego, si el paracaídas cae cerca de un estudiante este participará
Comienza lanzando el paracaídas desde el centro, el estudiante que le corresponde manifiesta el tema interesante.

El estudiante del centro lanza el paracaídas a otro compañero que desea responder a la pregunta propuesta por su compañero.

Todos participan con respuestas diferentes aportando cada uno con su conocimiento individual que a la larga llegara a ser un juego colaborativo ya que todos trabajan aportando ideas que fortalecerá n el conocimiento de todos.

Evaluación:

Los criterios de evaluación se toman en cuenta en base a las respuestas que emita el estudiante a cada pregunta, esto varía según tema a tratar en la clase

2. La torre más alta

Objetivo: Lograr el trabajo colaborativo mediante una comunicación efectiva entre los estudiantes. A través de juegos.
Participantes: Niños y niñas
Materiales:
1 funda de tallarín
1 cinta de papel
1 mesa
Área: Matemáticas
Tiempo Estimado: 30 minutos
Motivación: Canción “La torre más alta”
Vivo en una torre, muy alta, muy alta,
Con ventanas y tejados hermosos,
Paredes lucidas y puertas altas,
Y una vista espectacular,
Una recamara encantadora donde duermo yo.

Procedimiento:

El profesor/a divide el grupo en tres o cuatro subgrupos., luego el maestro en el aula presenta las instrucciones para poder realizar el juego colaborativo y los materiales que serán utilizados. Luego distribuye el material en cada grupo (los tallarines, cinta de papel,) cuidando que sea en proporción igualitaria para cada grupo. Todos los estudiantes deberán armar la torre más alta con un cierto número de tallarines en un tiempo determinado de esa manera trabajan de forma colaborativa para llegar a la actividad planificada, logrando mantener un ambiente acogedor e integrando a todos los participantes dentro del grupo del trabajo.

Evaluación:

Una vez concluido el tiempo determinado se selecciona un coordinador para que pueda exponer cuales fueron sus fortalezas y debilidades al trabajar de forma colaborativa, de acuerdo con los parámetros de desarrollo de cada estrategia.

3.La trama del ovillo

Objetivo: Favorecer la integración grupal para que exista una buena convivencia entre todos los miembros del equipo.
Participantes: Niños y niñas
Materiales:
Lana de color
Área: Matemáticas

Tiempo Estimado: 30 minutos
Motivación: Canción “La araña lanuda”
La araña lanuda, salió a caminar
Caía la lluvia y tuvo que nadar
El sol salió, y la arena se seco
Y la araña peluda de nuevo se escondió.

Procedimiento:

Los estudiantes se ubican en un lugar adecuado de forma circular, se entrega a un participante la lana este debe decir un numero secuencial, el otro estudiante toma la punta de la lana y lo entrega a otro compañero, quien a su vez va a seguir la secuencia del número que dicto el primer participante.
La acción será repetida hasta que el estudiante forme un enlace con la lana, en forma de una tela araña, de la misma manera debe regresar al que le envió nombrando el número que dijo anteriormente el compañero en forma reversa hasta que la lana llegue a formarse un ovillo y regrese la punta al estudiante que inicio el juego.

Evaluación:

Se toma en cuenta la colaboración y entusiasmo de cada participante al momento de integrarse en la actividad presentada.

4.Encajando la figura

Objetivo: Desarrollar la imaginación y la creatividad dentro de un grupo de trabajo
Técnicas e instrumentos.
Materiales:
Hojas impresas
Tijera
Goma
cartulina
Área: Matemáticas
Tiempo: 30 minutos
Motivación: Canción” Periquito”
Periquito el bandolero
Se metió en un sombrero
El sombrero era de paja
Se metió en una caja
La caja era de cartón
Se metió en un cajón
El cajón era de pino
se metió en un pepino
El pepino maduro y Periquito se salvó**.**

Procedimiento:

El docente presenta las piezas de distintas figuras, luego se forma grupos de 7 participantes, se entrega el material necesario a cada grupo. Cuando el docente de una señal los alumnos tendrán que formar los grupos, se escogerá un líder para que

guie la actividad a elaborar, luego recortaran las hojas de trabajo por consiguiente pintara las piezas y arman la figura que se les indica. Finalmente se expone el trabajo dando a conocer las experiencias que ellos tuvieron al trabajar en grupos.

Evaluació:

Equilibrar una determinada figura, para luego comparar las piezas y armarla en grupo de acuerdo con el modelo indicado y así tener una relación armónica entre los estudiantes.

CONCLUSIONES

Las investigaciones pertinentes sobre estrategias didácticas permiten mejorar el trabajo colaborativo de los estudiantes del tercer año de educación general básica de la Unidad Educativa “Quisapincha”, esto se evidencia al aplicar los juegos colaborativos didácticos que sirvieron para fortalecer la integración social y mejorar las relaciones entre los estudiantes.

Las estrategias didácticas de trabajo colaborativo juntamente con la evaluación de actividades ayudan a los estudiantes a la cooperación activa, para fomentar la convivencia en los grupos de trabajo con la finalidad de alcanzar un aprendizaje significativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Congreso Nacional (2009). Codigo de la Niñez y Adolescencia. Quito: Repúbica del Ecuador (p. 7)

Consejo Nacional de Planificación (2017). Plan Nacional de Desarrollo. Toda una Vida. Quito, Ecuador. (p. 56). Recuperado de http://www.planificacion.gob.ec /wpcontent/uploads/downloads/2017/10/pnbv-26-oct-final_0k.compressed1.pdf

Moreno, E. (2013). El Trabajo Colaborativo como Estrategia para Mejorar el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Buenos Aíres.

Podestá. (2014). Buenos Aíres: ISBN: 978-84-7666-210-6.

Podestá, P. (2016). El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC. Buenos Aíres: Instituto Nacional de Formación Docente.

Rodríguez, I. (2012). Trabajo colaborativo: Estrategia clave en la educación de hoy. Buenos Aires.

Silva, C. (2016). La formulación de problemas de investigación en la educación. Rev Cub Cardiol Cir Cardiovasc.

Tamayo, M. (2002). El proceso de la Investigación Científica. Revista Noriega Editores. Año. México. Edición cuarta

Vázquez, J. M. (2015). Trabajo colaborativo: acciones para su implementación en la gestión del talento humano y la docencia. Multiversidad Management, (19) pp. 36-42.

REVISTA CIENTÍFICA RETOS DE LA CIENCIA
http://retosdelacienciaec.com
mcrevistas@gmail.com

enero – junio 2020
Vol. 4, No. 8
ISSN 2602-8247

FASES DE ESTANDARIZACIÓN EN CLÍNICA DE SIMULACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA

STANDARDIZATION PHASES IN SIMULATION CLINIC TO CARRY OUT PRACTICES IN NURSING STUDENTS

Ana Lucia Chanatasig Villacis[1]
Cristian Ariel Cunuhay Cunuhay[2]
Dunia Ekatierina Rueda García[3]
Lusi Tamara Borja Cevallos[4]

Recibido: 2019-08-01 / **Revisado**: 2019-10-03 / **Aceptado**: 2019-10-25 / **Publicado**: 2020-01-01

Forma sugerida de citar: Chanatasig-Villacis, A. L., Cunuhay-Cunuhay, C. A., Rueda-García, D. E. y Borja-Cevallos, L. T. (2020). Fases de estandarización en clínica de simulación para la realización de prácticas en estudiantes de enfermería. *Retos de la Ciencia*. 4(8), pp. 55-64.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer el cumplimiento de las fases de estandarización en clínica de simulación por parte de los estudiantes de enfermería del tercer semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador en Quito-Ecuador, durante el periodo marzo - agosto del 2019. El tipo de estudio fue descriptivo transversal; con una población de 95 estudiantes, la información se recopilo mediante la aplicación de una encuesta donde se pudo evidenciar, que las fases más cumplidas en clínica de simulación con más del 70%, fueron: relacionar la teoría con la práctica, la fase del cumplimiento de planificación docente para los estudiantes, así como el desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo en conjunto con el uso de guías de simulación acorde a los escenarios, se realizaron de forma adecuada. Con respecto a los estándares: actuación en un ambiente simulado como en la vida real, el debriefing, tiempo y materiales suficientes para la práctica sólo se cumplen en un 52%. La simulación clínica permite a los estudiantes desarrollar pensamiento crítico que les permite el adecuado juicio clínico para la toma de decisiones, se pudo concluir que el tiempo para realizar estas prácticas es inadecuado para el desarrollo de la simulación y este factor no permite cumplir todas las fases requeridas para una adecuada practica en clínica de simulación.

Palabras clave: clínica de simulación, estándares, estudiantes de enfermería.

[1]Licenciada en Enfermería. Universidad Central del Ecuador, Quito. E-mail: anita_lucy88@hotmail.com

[2]Licenciado en Enfermería. Universidad Central del Ecuador. Quito. E-mail: cunuhaycristian@gamil.com

[3]Médico Pediatra. Magister en Urgencias Pediátricas. Docente en la Universidad Central del Ecuador. Quito. E-mail: derueda@uce.edu.ec

[4]Médico con especialidad en Ciencias Básicas. Docente en la Universidad Central del Ecuador. Quito. E-mail: ltborja@uce.edu.ec

ABSTRACT

The objective of the study was to establish compliance with the simulation clinic standardization phases by nursing students in the third semester of the nursing degree program at the Central University of Ecuador in Quito-Ecuador, during the period March - August of 2019. The type of study was descriptive cross-sectional; With a population of 95 students, the information was collected through the application of a survey where it was evident that the most accomplished phases in simulation clinic with more than 70% were: relating theory to practice, the compliance phase teacher planning for students, as well as the development of critical and reflective thinking in conjunction with the use of simulation guides according to the scenarios, were carried out in an appropriate way. Regarding standards: performance in a simulated environment as in real life, debriefing, time, and sufficient materials for practice are only met by 52%. The clinical simulation allows students to develop critical thinking that allows them adequate clinical judgment for decision-making, it was concluded that the time to carry out these practices is inadequate for the development of the simulation and this factor does not allow to fulfill all the phases required for proper practice in simulation clinic.

Keywords: simulation clinic, standards, nursing students.

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, existen varias universidades que cuentan con centros de simulación clínica. La Facultad de Ciencias Médicas, de la Universidad Central del Ecuador (UCE), tiene su centro de simulación médica y robótica, que fue inaugurado en el año 2016, el cual ha sido considerado el más grande y completo del país, equipado con varias salas específicas de simulación de baja, mediana y alta fidelidad, con el objetivo de contribuir a la formación en áreas de la salud, de estudiantes de pregrado y posgrado para que desarrollen y afirmen destrezas en las diferentes ramas de estudio y potenciar el perfil profesional de todas las carreras de ciencias médicas. Refiere (Rueda, Arcos, Alemán, 2017), que en la Universidad Central de Ecuador se utiliza esta herramienta de aprendizaje desde el año 2013 en la Facultad de Ciencias Médicas. Por su parte, la Carrera de Enfermería tiene sus experiencias desde la antigüedad, pero inicia sus prácticas en el centro de simulación y robótica de la UCE en marzo del 2016 con la aplicación de guías de práctica clínica, donde hasta la actualidad se han registrado alrededor de 10,220 prácticas en diferentes escenarios (p. 232).

La simulación clínica es una estrategia didáctica y evaluativa que se ha desarrollado de manera vertiginosa desde mediados del siglo XX y está considerada como parte fundamental de los currículum de las ciencias de la salud, debido a su utilidad en el desarrollo de las competencias profesionales de la salud, al cambio de paradigma en el cual se deja de centrar la educación en la enseñanza y pasa a centrar su atención en el aprendizaje y la consideración que se tiene de la simulación en la actualidad, como un criterio de calidad educativa (Amaya, 2012, p. 51).

Durante los últimos 20 años, el uso de simuladores en la educación en salud se ha extendido de forma progresiva en todo el mundo como un método de educación para mejorar la formación de los profesionales de la salud en todas las etapas de su continuum educativo y como una forma de promoción de la seguridad de los pacientes

y así evitar los errores médicos prevenibles. Cualquier docente puede utilizar la ayuda de simuladores con el fin de estimular y favorecer el aprendizaje simulando en lo posible en un escenario clínico más o menos complejo con características similares al entorno real.

Al revisar la historia de la enseñanza de la enfermería se han encontrado demonstraciones que señalan como desde sus inicios las estudiantes aprendían en "salas de arte" sitio destinado para realizar algunas prácticas entre ellos mismos, también utilizaron algunos equipos para desarrollar habilidades técnicas antes de atender a las personas. Entre los procedimientos que realizaban se destacan por ejemplo los cambios de posición a una persona encamada, la higiene y confort, y control de los signos vitales. Con esta experiencia previa lograban desarrollar habilidades técnicas y adquirir conocimientos del funcionamiento de los equipos propios de la disciplina (Mora y Oliveira, 2014, p.2).

Existen modelos en los cuales el estudiante aprende a tomar signos vitales, sin tener que utilizar un paciente real; estos modelos ofrecen la realidad en la colocación del brazalete, palpación de pulso y emisión de los ruidos de "Korotkoff" , por otro lado, viene acoplado a un programa en el cual se pueden generar tanto cifras de tensión arterial normal, elevada, baja, es apropiado que un estudiante al realizar una técnica por primera vez, lo realice en objetos inanimados y posteriormente en un paciente real, donde en el peor de los casos al cometer un error, lo único que hay que hacer es volver a iniciar la práctica del procedimiento para mejorar la habilidad, destreza y evitar los errores durante su aplicación real (Galindo y Visbal, 2007, p. 82).

La simulación como herramienta de educación en pregrado se ha usado exitosamente en la enseñanza de las ciencias básicas, en el entrenamiento del examen físico de pacientes y en el entrenamiento de habilidades quirúrgicas y de procedimientos como cricotirotomías, punciones venosas periféricas, punciones lumbares e instalación de tubos pleurales. Se han observado ventajas como menor estrés y mejor disposición de los alumnos a realizar ciertos procedimientos solos, al ser entrenados antes con simulación y también mejor disposición de los pacientes, cuando los alumnos han sido entrenados previamente con simulación (Corvetto y otros, 2013, p. 71).

Durante el proceso de aplicación de procedimientos en la Clínica de Simulación, se deben cumplir fases estandarizadas, entre las etapas de pre, durante y post en Clínica de Simulación, implementadas y aplicadas a nivel mundial, lo cual permite un aprendizaje, desarrollo de habilidades y destrezas, que pueden ser aplicadas posteriormente en un paciente real, garantizando así la seguridad del paciente. En este sentido refiere (Pales y Gomar, 2010, p. 147-149), para que la Clínica de Simulación, cumpla como técnica adecuada de enseñanza y evaluación de competencias, se deben siempre cumplir con estándares en la realización de todos los procedimientos, que de manera resumida son los siguientes:

1. El docente para la aplicación de la simulación debe basarse en una estricta planificación, de acuerdo con objetivos claramente establecidos.
2. La enseñanza de las habilidades en entornos de simulación ha de estar diseñada e integrada perfectamente en el currículum del semestre y este a su vez directamente relacionado con la actividad clínica del estudiante.
3. La aplicación de evaluaciones es importante dentro de este proceso como en cualquier otra actividad educativa, tanto en su parte formativa como sumativa y dentro de esto se debe realizar retroalimentación que es imprescindible en simulación.

4. El entrenamiento basado en la simulación consume tiempo para prepararla y ejecutarla; el papel del Docente desaparece, y se sustituye por el de Tutor de práctica. La preparación de los tutores no es intuitiva, requiere entrenamiento.
5. Los escenarios para la aplicación en clínica de simulación deben tener características similares al entorno clínico real, tanto los docentes como los estudiantes deben ser conscientes de sus limitaciones.
6. Los costos de una clínica simulada generalmente suelen ser elevados por lo cual se deben llevarse a cabo prácticas en entornos hospitalarios.
7. Es una necesidad actual que los docentes en todas las áreas de la salud principalmente en áreas clínicas deben realizar prácticas en ambientes simulados y constar en la planificación del currículo.
8. La clínica de simulación debe contar material, equipos y recursos que aseguren una práctica en los campos clínicos del área de salud, además con un plan de mantenimiento continuo que permita el correcto funcionamiento de los equipos y el entorno de simulación.
9. Todos los que participan en clínica de simulación deben considerar que tomaran decisiones tal cual las tomarían en la vida real.

Es así como surgió la necesidad por parte de los investigadores, de conocer cuál era el nivel de cumplimiento de estos estándares. Para ello, la presente investigación estudió la cohorte de estudiantes que cursaban el tercer semestre en el periodo marzo – agosto 2019, debido a que, en el desarrollo pre- profesional, son el primer grupo de alumnos en experimentar la Clínica de Simulación en la Carrera de Enfermería.

Por ello la investigación tiene un aporte teórico pues permitirá evaluar las fases de dichas prácticas en la clínica de simulación, los procederes óptimos referidos a la utilización de la Clínica de Simulación como herramienta, técnica o metodología para facilitar el aprendizaje en los estudiantes de enfermería.

Su aporte práctico queda esclarecido con cifras estadísticas y datos la utilidad de la clínica de simulación en el aprendizaje de enfermería, pues se ha demostrado que la Simulación permite practicar y entrenar sin poner en riesgo la vida de los pacientes tantas veces como se quiera, se pueden repetir los diferentes procedimientos clínicos, permitiendo el entrenamiento repetido y la rectificación de los errores previos cometidos, se pueden reproducir casos clínicos poco frecuentes en la práctica habitual o de rutina, permitiendo el entrenamiento en dichas situaciones, desarrolla un aprendizaje basado en la propia experiencia y centrado en el alumno, no en el docente y se pueden producir errores en el transcurso de los casos clínicos para conocer sus consecuencias sin ningún riesgo mientras se apliquen las fases anteriormente mencionadas se obtendrán mejores resultados de aprendizaje.

METODOS

Es un estudio descriptivo- transversal, realizado en estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador en el periodo académico marzo-agosto 2019. Se tomo a toda la población de estudiantes (n 95). Se tomaron como criterios de inclusión los estudiantes matriculados en la Carrera de Enfermería que estuvieran cursando el tercer semestre, previo a un consentimiento informado con la aceptación de los participantes. Se tomo como criterios de exclusión a los estudiantes que no hayan realizado práctica en clínica de simulación y

estudiantes que no desearon participar en el estudio. Se realizó una encuesta que permitió establecer cuales eran las fases en clínica de simulación mas cumplidas en el desarrollo de la práctica. El instrumento fue validado por dos expertos de la Facultad de Ciencias Medicas de la Universidad Central del Ecuador y con un nivel de fiabilidad de (0.95) mediante el alfa de Cronbach. La realización del presente estudio fue aprobada por el Comité de Bioética de la Universidad Central del Ecuador, respetando lo normado en la declaración de Helsinki. Los investigadores declaramos no tener ningún conflicto de intereses vinculados a esta investigación.

ANALISIS ESTADISTICO

Se procedió a realizar un análisis descriptivo y sistemático de los datos obtenidos, observando la base de datos elaborado en el paquete estadístico Microsoft Excel. Para el análisis y relación de variables la base en Excel fue leída por el paquete estadístico SPSS versión 24, cuyos resultados fueron analizados en base a frecuencias y cruces de variables, para verificar la relación se realizó cruce de variables con directrices en tablas y gráficos, determinándose el análisis estadístico en base a porcentajes.

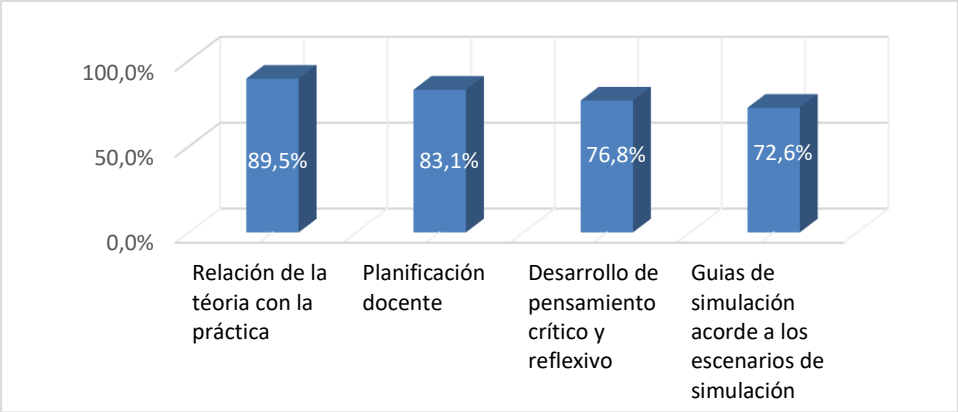
RESULTADOS

En el presente estudio se trabajó con la población total de 95 estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador marzo – agosto 2019. Los sujetos investigados, presentaron una edad promedio de 20,62 con una desviación típica de1,59 años cumplidos. La edad mínima encontrada fue de 18 y la máxima de 29 años, con una mediana y la moda fue de 20.

El 84,2% (80 estudiantes) correspondió al sexo femenino y el 15,8% (15 estudiantes) al sexo masculino.

Se realizó un análisis de los datos obtenidos de fuente primaria mediante encuesta a los estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería, en donde se observó que las fases más cumplidas fueron 4, vergráfico1.

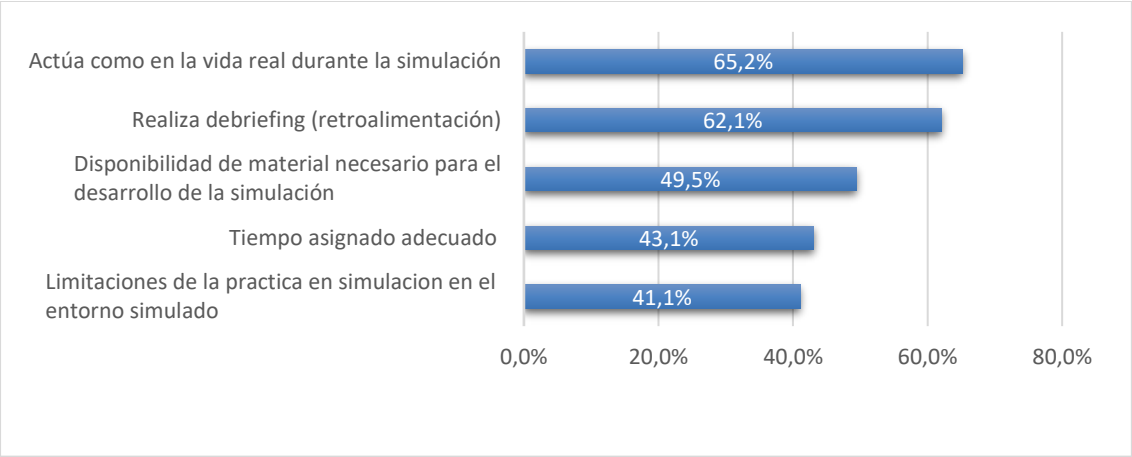
Figura 1: *Fases de estandarización más cumplidas en Clínica de Simulación*



Fuente: *Encuesta, estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería, UCE, marzo - agosto 2019.*
Elaborado por: *Elaboración propia*

En cuanto a las fases menos cumplidas se observó lo siguiente; ver Figura 2.

Gráfico 2: *Fases de estandarización menos cumplidas en Clínica de Simulación*

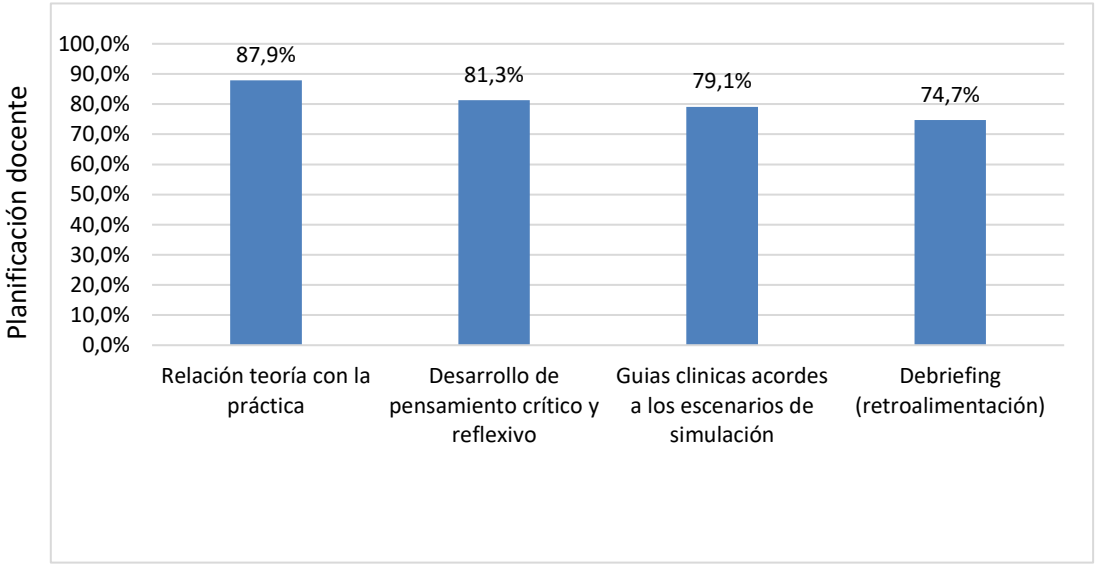


Fuente: *Encuesta, estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería, UCE, marzo - agosto 2019*
Elaborado por: *Elaboración propia*

Análisis bivariado

Al realizar el análisis bivariado se observó que la planificación docente tiene gran impacto por lo que se relacionó este frente a otros estándares de igual importancia, ver Figura 3.

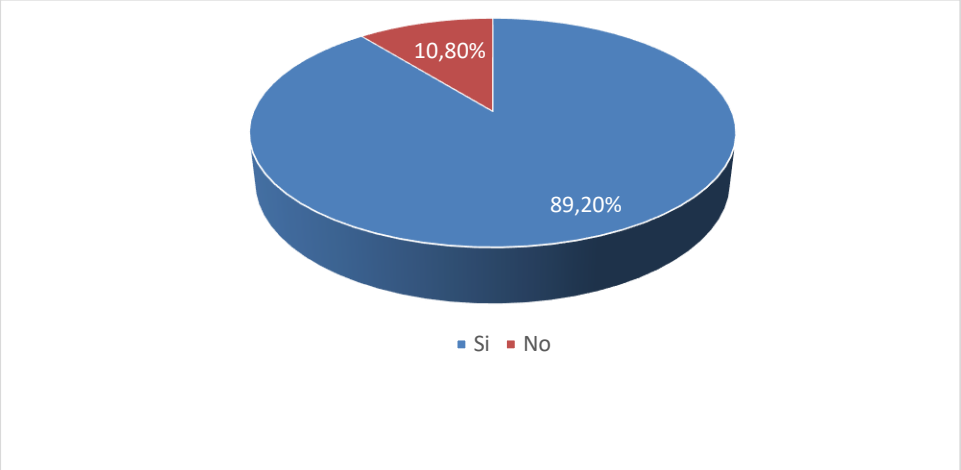
Gráfico 3: *Planificación docente frente a otros estándares en clínica de simulación*



Fuente: *Encuesta, estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería, UCE, marzo - agosto 2019.*
Elaborado por: *Elaboración propia*

También en la aplicación del instrumento se evaluó la necesidad de más prácticas en simulación clínica donde so obtuvo lo siguiente, ver gráfico 4.

Figura 4: *Necesidad de más practica en clínica de simulación*



Fuente: *Encuesta, estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería, UCE, marzo - agosto 2019.*

Elaborado por: *Elaboración propia*

DISCUSION

La formación tradicional basada en las clases magistrales y la práctica clínica excluye el entrenamiento estructurado y continuo para la adquisición de habilidades técnicas y de la gestión de los eventos críticos. Hasta ahora era con la experiencia clínica con la que se llegaban a adquirir estas habilidades, pero tras la implementación de la cultura de seguridad del paciente, este tipo de aprendizaje ya no es admisible. Es por tanto la simulación una herramienta eficaz, que permite una práctica clínica segura. La educación en ambientes simulados que enlazan la teoría con la práctica, están descritos en los programas de estudio de las carreras de la salud. En el momento actual la pregunta ya no debería ser “simulación sí o no”, sino “cómo y cuándo” se debe usar con eficacia para la educación de los profesionales de la salud (López, Sánchez y otros, 2012, p. 31).

Es así como en el presente estudio se ha podido evidenciar que para la simulación se requiere una integración en la malla curricular con planificación por parte del docente integrando teoría con práctica permitiendo al estudiante desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo.

En el estudiante se debe evitar el desarrollo de destrezas sin antes haber cumplido los objetivos del saber “teoría”, de lo contrario estaríamos minimizando la importancia de la teoría en la búsqueda del conocimiento. La Simulación sin el sustento y base teórica de la medicina se convertirá en un “juego” de retos sin compromiso ni conciencia de lo que se hace u omite, lo cual se convertirá en perjuicio para el paciente así lo refiere (Galindo y Visbal, 2007, p. 82).

Menciona (Segura-Azura, 2018) ´´cuando llevamos a cabo el desarrollo del pensamiento crítico se puede establecer un buen diagnóstico clínico y por ende obtener una práctica clínica adecuada en este entorno´´ (p. 4).

A esto se debe tomar en cuenta que el ambiente donde se desarrolla la simulación Según el estudio de (Juguera y otros, 2014) los estudiantes coinciden que no encuentran un ambiente total simulado y les falta más realismos para realizar los casos clínicos, demandan más material real para realizar ciertos procedimientos de enfermería (como gasometrías arteriales, canalización de Catéteres Centrales de Inserción Periférica, etc.) en el maniquí resulta a veces poco creíble a pesar de lo avanzado de los simuladores (p. 188).

Dentro de todo este proceso se cumple una parte que tiene gran importancia como es el debriefing que en los datos obtenidos se observó que esto se cumple en 62.1% el cual requiere de mayor énfasis para el logro de objetivos como lo menciona (Sanchez, López, 2013, pp. 30-31), de acuerdo con los trabajos actuales, el formato en el que se realiza el debriefing no suele ser determinante en el éxito del mismo, si bien postula que se obtienen mejores resultados, es el debriefing assessment for simulation in halthcare (DASH) descrito por el Center for Medical Simulation (Cambridge, Massachusetts) en el que se exploran las perspectivas del participante exponiendo de un modo abierto los criterios del instructor. Trata de establecer un diálogo entre dos o más alumnos para que revisen un caso simulado, de tal modo que sean los propios participantes de la simulación los que exploren, analicen y sinteticen sus acciones, sus razonamientos, sus emociones o expongan cualquier otra información que ayuden a mejorar sus actuaciones en la práctica clínica real es así como en el presente estudio coincide con no poder cumplir con la totalidad del debriefing (retroalimentación) por aspectos de programación técnica.

Según los datos recolectados lo más importante para el desarrollo adecuado de una simulación clínica es la planificación el cual permitirá tener un orden y secuencia adecuados así como lo menciona el estudio de (Gonzales Peñafiel y otros, 2018, p. 37) donde identifica a la planificación como el eje para poder establecer guías en donde se establecen las acciones y conductas a seguir de los estudiantes, en un escenario donde se observarán las debilidades y fortalezas de los participantes pudiéndose realizar un debriefing (retroalimentación) lo que conllevara a un desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo evidenciando así las limitaciones que pueda haber en la práctica. Por otro lado menciona (Astudillo 2012, p. 8), los docentes necesitan un entrenamiento específico en el manejo y diseño de esta metodología de enseñanza y aprendizaje, el cual permite una mejor enseñanza.

Finalmente los estudiantes del tercer semestre de la carrera de enfermería de la UCE refieren necesitar más práctica y tiempo para desarrollar la misma, evidencia que el entrenamiento simulado se debe seguir hasta que el estudiante adquiera las habilidades necesarias; como se observó en el estudio de (Gómez y otros 2008), realizado con personal de la salud, muestra un porcentaje de éxito de 6% para la intubación en maniquíes durante el primer intento, el cual aumentó a 80% para el decimoquinto intento.

Junto a esto indica (Riancho, 2012), que se requieren además unas tres horas promedio de un profesor y una hora de los profesionales de simulación para el diseño previo de los casos, y la recopilación de los materiales y el ensayo de los escenarios (p. 114).

CONCLUSIONES

En los resultados obtenidos en los estudiantes del tercer semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador se pudo evidenciar que realizando una planificación docente que se encuentra dentro de la malla curricular se obtendrán mejores resultados en la aplicación de las fases de estandarización en su totalidad y de esta manera obteniéndose mejores resultados de aprendizaje, además existen estándares como el de retroalimentación que debe ser mejorado y en general se debe dar énfasis en la práctica de simulación en el cumplimiento por igual de los 9 estándares que se necesitan para cumplir con un desarrollo completo de cada practica en un ambiente simulado.

También se concluyó que existe la necesidad de más horas para desarrollar la práctica en clínica de simulación el cual promueve el desarrollo de habilidades y destrezas que permiten el desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo, la seguridad del paciente y el trabajo en equipo para la toma de decisiones.

REFERECIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaya Afanador, A. (2012). Simulación clínica y aprendizaje emocional. Revista Colombiana de Psiquiatría, 41 (1), 44-51. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-74502012000500006&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Astudillo Araya, Á. (2012). La simulación clínica como herramienta de aprendizaje y enseñanza en los estudiantes de enfermería de la Universidad Del Bío Bío. Recuperado 7 de noviembre de 2019, de Universidad Del Bío Bío website: http://www.enlaces.cl/wp-content/uploads

Corvetto, M., Bravo, M. P., Montaña, R., Utili, F., Escudero, E., Boza, C., … Dagnino, J. (2013). Simulación en educación médica: Una sinopsis. Revista médica de Chile, 141(1), 70-79. https://doi.org/10.4067/S0034-98872013000100010

De la Horra Gutiérrez, I. (2010). En La simulación clínica como herramienta de evaluación de competencias en la formación de enfermería. Revista Reduca 2 (1), pp. 549-589. Recuperado de http://www.revista reduca.es/index.php/reduca-enfermería/article/view/179.

Galindo López, J., & Visbal Spirko, L. (2007). Simulación, herramienta para la educación médica. Revista Salud Uninorte 23 (1) ,79-75. Barranquilla (Col.), 17.

Gómez, L. M., Calderón, M., Sáenz, X., Reyes, G., Moreno, M. A., Ramírez, L. J., … Jaramillo, J. (2008). Impacto y beneficio de la simulación clínica en el desarrollo de las competencias psicomotoras en anestesia: Revista Colombiana de Anestesiología, 36(2) 93-107. https://doi.org/10.1016/S0120-3347(08)62003-1

González Peñafiel, A., Bravo Zúñiga, B., Ortiz González M, (2018). El aprendizaje basado en simulación y el aporte de las teorías educativas. Revista Espacios.Vol.39. (N20), 37.

Juguera Rodriguez., Diaz Agea, J.L., Pérez Lapuente, M.L., Leal C., Juguera Rodríguez,

Echevarría Pérez, P. (2014). La simulación clínica como herramienta pedagógica: Percepción de los alumnos de Grado en Enfermería en la UCAM (Universidad Católica San Antonio de Murcia). Revista Enfermería Global. Vol. 13 (1) 175-190.López Sánchez, M., Ramos López, P., Pato López, D., López Álvarez, S. (2014). La simulación clínica como herramienta de aprendizaje. Revista Cirugía mayor ambulatoria. Vol. 18 (1) 28-31

Mora Quirós, S., Oliveira Vargas, M. (2014). Clinical Simulation: A strategy that articulates teaching and research practices in nursing. Texto & Contexto - Enfermagem, 23(4), 815-816.

Morales López, S., Ávila Juárez, S. A., Daniel Guerrero, A. B., Molina Carrasco, F., Olvera Cortés, H. E., Ortiz Sánchez, A. G., & Strassburger Lona, K. (2017). ¿Cómo se construyen los escenarios para la enseñanza basada en simulación clínica? Facultad

de Medicina UNAM, 12. Recuperado de https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2017/uns171e.pdf

Negri, E. C., Mazzo, A., Martins, J. C. A., Pereira Junior, G. A., Almeida, R. G. dos S., & Pedersoli, C. E. (2017). Simulación clínica con dramatización: Beneficios percibidos por estudiantes y profesionales de salud. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 25(0). https://doi.org/10.1590/1518-8345.1807.2916

Neri-Vela, R. (2018). El origen del uso de simuladores en Medicina. Revista de la Facultad de Medicina UNAM, 60(S1), 21-27. Recuperado de https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77104

Palés Argullós, J. L., & Gomar Sancho, C. (2010). La simulación en educación médica. Universidad de Salamanca. Recuperado de http://www.ub.edu/medicina_unitateducaciomedica/documentos/Lus%20de%20les%20simulacions%20en%20educacio%20medica.pdf

Quesada Suescun, A., Burón Mediavilla, F. J., Castellanos Ortega, A., Del Moral Vicente-Mazariegos, I., González Fernández, C., Olalla Antolín, J. J., … Teja Barbero, J. L. (2007). Formación en la asistencia al paciente crítico y politraumatizado: Papel de la simulación clínica (5.ª ed., Vol. 31). Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0210-56912007000400005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Riancho, J., Maestre, J. M., Moral, I. del, & Riancho, J. A. (2012). Simulación clínica de alto realismo: Una experiencia en el pregrado. Educación Médica, 15(2), 109-115. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1575-18132012000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Rueda García, D., Arcos Aldás, M., Aleman Vaquero, M. (2017). Simulación clínica, una herramienta eficaz para el aprendizaje en ciencias de la salud. Revista Publicando, 3 (13), 232-23.

Sánchez López, M., Ramos López., Pato López, O., López Álvarez. (2013).

La Simulación Clínica como herramienta de aprendizaje. Revista Cirugía mayor ambulatoria. 18 (1), 27-31.

Segura Azuara, N. de los Á., Castro Valencia, J. L., & López Cabrera, M. V. (2017, octubre 1). Desarrollo del pensamiento crítico mediante la simulación de alta fidelidad con estudiantes de medicina [Investigacion en educación médica]. Recuperado 1 de septiembre de 2019, de Investigacion en educación médica website: http://riem.facmed.unam.mx/node/821