

Disciplinares

REVISTA CIENTÍFICA



UNSA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

UNSA

**INSTITUTO DE
INVESTIGACIONES
SOCIALES**

Laboratorio de Neurociencia
social y calidad de vida

**VOLUMEN 02, NÚMERO 01
2023**

Revista Científica Disciplinarias

Volumen 2, número 1. marzo 2023

Editor: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Ciudad Universitaria, Área Sociales, Av. Venezuela S/N., Segundo Piso del Instituto de Investigaciones Sociales, Cercado. Arequipa - Perú

E-mail: iisociales.revista@unsa.edu.pe

Edición: marzo 2023

Depósito Legal N° 2022-10086

ISSN: **2955-8905** (En línea)

EDITOR EN JEFE

Ing. José Árias-Gonzales
University of British Columbia - Canadá

CONSEJO CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Dra. Gladys Merma Molina. Universidad de Alicante - **España**

Dr. Martín Castro Guzmán. Universidad Yucatán - **México**

Dra. Loida Camargo Camargo. Universidad de Cartagena y Universidad del Sinú - **Colombia**

Dr. Diego Gavilan Martin. Universidad de Alicante - **España**

Dra. Julieta Logroño. Universidad Central del **Ecuador**

Mg. Maria Fernanda Porto. Universidad de Barcelona - **España**

Dr. Bairon Otalvaro Marin. Universidad del Valle - **Colombia**

Dra Eveling Castro Gutierrez. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Dr. Efrain Mayhua Lopez. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – **Perú**

Dr. Gerson José Márquez Universidad Tecnológica del Perú - Doctor en Física

Mg. María Beatriz Vargas Universidad de las Américas, Universidad Católica Silva Henríquez , **Chile**

Lic. Julián Andrés Giraldo Rodríguez Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, **Colombia** -

Dr. Julio Francisco Santillán Aldana COMCIENCIA **Perú**

Lic. Rubén Carlos Fernando Del Muro Ministerio Publico PBA, **Argentina**

Dr. Breison Alonso Velarde Torres Centro de salud mental Moises Heresi, **Perú**

Lic. Nilce Judyd Franco Directora Centro Penitenciario de Mujeres Serafina Davalos **Paraguay**

Mg. Tanya Patricia Iturre Mazo Palmeras de los Andes Quinindé, **Ecuador**

Dr. Juan Francisco Álvarez Herrero Universidad de Alicante, **España**

MSc. Aleyda Rosa Reina Reyes Ortega Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, **Bolivia**

Mg. Ana Cecilia Peralta Beltrán Universidad San Martín de Porres, **Perú**

Dr. Carlos Eduardo Montaña Barreto Universidad Federal de Rio de Janeiro, **Brazil**

Mg. Gregorio René Alvarez Salinas Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapaluca, **México**

Mg. Christian Hyrum Siza Montoya Universidad Católica Santa María, **Perú**

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara Universidad José Faustino Sánchez Carrión-Huacho, **Perú**

Dr. Salvador Baena Morales Universidad de Alicante, **España**

Mg. Melissa Georgina Gutierrez Flores Universidad San Carlos, **Guatemala**

Dra. María Luz Criales Añaños Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, **Perú**

Ing. Evert Gallegos del Campo Universidad Nacional de San Agustín, **Perú**

Dr. Robert Armando Gonzales Espinoza Médico especialista en cirugía, **Perú**

Mg. Jaclyn Zolana Fernández Ocampo Universidad Continental y Universidad Tecnológica del **Peru**

Dr. Guillermo Yanowsky Reyes Centro Universitario de Ciencias de la Salud, México - **Medicina**

Dra. Glenia Mercedes Oñate Díaz Universidad de la Guajira, **Colombia**

Dr. Cruz Pérez Pérez Universidad de Valencia, **España**

CONSEJO DIRECTIVO

Dra. Roxana Yolanda Castillo Acobo
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Mg. Nancy Orihuela Ordoñez
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

Dr. Abdon Almonte Mamani
Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa - **Perú**

CONSEJO TÉCNICO

Claudio Andre Zuñiga Najar
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - **Perú**

ÍNDICE

1	Uso del Breakout Educativo para la percepción del aprendizaje en el alumnado de enseñanza superior. Estudio de caso sobre el mito de la Navidad.....	1
	Use of the Educational Breakout for the perception of learning in higher education students. Case study about the myth of Christmas <i>Seila Soler Ortiz & Pablo Rosser Limiñana</i>	
2	EL TRANSHUMANISMO ¿Es posible biomejorar el Trabajo Social?.....	16
	TRANSHUMANISM Is it possible to bioimprove Social Work? <i>Jesús Acevedo Alemán</i>	
3	Caracterización y Motivaciones para el Emprendimiento Femenino: caso de mujeres en Virú, La Libertad, Perú	35
	Characterization and Determinants of Female Entrepreneurship: case of women in Virú, La Libertad, Peru <i>María Elena Velásquez Alva</i>	
4	Brecha de Género en la Representación y Participación Política de las Mujeres: Avances y Retrocesos	54
	Gender Gap in the Representation and Political Participation of Women: Advances and Setbacks <i>Christian Rafael Quevedo Lezama</i>	
5	Motivación laboral y compromiso organizacional.....	73
	Work motivation and organizational commitment <i>Carla Manchego Chacalla</i>	

ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

**Uso del Breakout Educativo para la percepción del aprendizaje
en el alumnado de enseñanza superior. Estudio de caso
sobre el mito de la Navidad**

Use of the Educational Breakout for the perception of learning in
higher education students. Case study about
the myth of Christmas

Seila Soler Ortiz

IES Marina Baixa de Villajoyosa Alicante, España

<https://orcid.org/0009-0001-9125-3382>

PhD. Pablo Rosser Limiñana

Universidad de Alicante, España

<https://orcid.org/0000-0002-9802-7169>

Recibido: 12/01/2023

Revisado: 05/03/2023

Aceptado: 15/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: seilaaixa@gmail.com



Resumen

Este artículo explora cómo el Breakout Educativo, una metodología de enseñanza que utiliza juegos de escape para fomentar el trabajo colaborativo y la valoración del patrimonio, puede mejorar la percepción del aprendizaje en el alumnado de enseñanza superior. El objetivo del estudio fue analizar cómo esta herramienta puede ser utilizada para motivar a los estudiantes y mejorar su aprendizaje consciente. Se utilizó una metodología mixta, combinando herramientas estadísticas y de análisis cualitativo. Los datos fueron recopilados mediante un cuestionario en línea para obtener información más detallada sobre las experiencias de los participantes. Se concluyó que este tipo de actividades pueden ser una herramienta efectiva para motivar a los estudiantes y mejorar su percepción del aprendizaje fomentando su participación de un modo activo. Ello permitió también destacar la importancia de trabajar la historia local y el patrimonio inmaterial como herramientas educativas para fomentar el interés de los estudiantes en su entorno cultural.

Palabras Clave: Breakout Educativo, Gamificación, Aprendizaje consciente, Trabajo colaborativo, Herramientas lúdicas.

Abstract

This article explores how the Educational Breakout, a teaching methodology that uses escape games to promote collaborative work and the appreciation of heritage, can improve the perception of learning in higher education students. The objective of the study was to analyze how this tool can be used to motivate students and improve their conscious learning. A mixed methodology was used, combining statistical tools and qualitative analysis. Data was collected using an online questionnaire to obtain more detailed information about the experiences of the participants. It was concluded that this type of activities can be an effective tool to motivate students and improve their perception of learning by encouraging their participation in an active way. This also made it possible to highlight the importance of working on local history and intangible heritage as educational tools to foster student interest in their cultural environment.

Keywords: Educational Breakout, Gamification, Conscious learning, Collaborative work, Playful tools.

Introducción

Es sabido que uno de los mayores retos con los que se encuentran los docentes cuando llegan a las aulas, es la necesidad de motivar y atraer al alumnado hacia un aprendizaje consciente. En tal sentido, consideramos que el principal impulsor de este proceso de transformación deberá ser el alumnado de la Facultad de Educación. La interiorización de este tipo de actividades metodológicas derivará en su posterior aplicación, cuando se enfrenten a su futuro trabajo como maestros.

Los juegos, como tales, no deben ser una opción viable, sino que deben trasladarse al aprendizaje haciendo uso de herramientas lúdicas. La gamificación ofrece una amplia gama, desde las simulaciones, a los Escape Room.

Para realizar el presente análisis usaremos un Breakout sobre la vinculación de San Nicolás a la ciudad de Alicante (España), y cómo para muchos el mito de Papa Noel tiene su origen en esta ciudad.

Por gamificación se entienden el uso de elementos de diseño de juegos en contextos que no lo son (Deterding, Dixon, Khaled & Nacke, 2011). Mientras que Kapp (2012) y Zichermann & Cunningham (2011) puntualizan que la clave está en “utilizar las mecánicas del juego, su estética y sus estrategias para involucrar a la gente, motivar la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas” (Moreno, 2019, p. 67). Actualmente, la gamificación educativa se entiende como el uso de dinámicas y mecánicas propias de los juegos.

Existen algunas similitudes entre las herramientas de gamificación, sobre todo en referencia al Escape Room y al Breakout EDU. Pero quizás, la gran diferencia entre ellas radica en el hecho de que, este último, tiene como finalidad que el alumnado, tras superar una serie de retos, logre conseguir abrir una caja con candados dentro de la cual habrá una recompensa (Negre, 2017; Nicholson, 2015).

La primera actividad bien documentada de un Real Escape Game Event comenzó en Kioto, Japón, en 2007, mediante una experiencia de juego realizada en una sola sala para equipos de 5 a 6 jugadores (Nicholson, 2015; Taraldsen, Haara, Lysne, Jensen & Jensen, 2022), pero pronto se extendió por los diferentes países europeos (Borrego, Fernández, Blanes & Robles, 2017).

Cuando se revisa la bibliografía existente, que es bastante más numerosa en torno a los Escape Room que a los Breakout EDU, se identifican sus enormes beneficios. Desde facilitar el proceso de aprendizaje significativo, hasta establecer el trabajo colaborativo y en equipo, delegar responsabilidades, establecer comunicación entre las partes, practicar la autonomía y la toma de decisiones, etc. (Hunt, Moreno, Moreno & Ferreras, 2020; Manzano, Sánchez, Trigueros, Álvarez & Aguilar, 2020). Es por ello que, cada vez con mayor frecuencia, los docentes adoptan el uso de este tipo de juegos de escape (López-Pernas, Gordillo, Barra, & Quemada, 2019; Plump & Meisel, 2020).

La gamificación se diseña entorno al modelo MDA (Mechanics, Dynamics, Aesthetics) propuesto por Hunicke, Leblanc & Zubeck (2004). En referencia a la mecánica, esta se centra en los componentes del juego. La dinámica se orientará más bien en las actuaciones de los jugadores, tiempos, movimientos, etc. La estética, responde a las emociones que se busca evocar en sus participantes.

A partir de estos elementos, hemos estructurado la experiencia de Breakout EDU, con la finalidad de obtener una serie de respuestas, tanto cognitivas, como emocionales y de aplicabilidad de ciertas competencias, atendiendo al currículo educativo vigente para educación primaria en España, con el fin de garantizar que empatizan correctamente con las vivencias de sus futuros alumnos. Situaciones experienciales de este tipo ya se han realizado anteriormente con alumnado de otras facultades de Educación en busca de generar motivación o crear estrategias de aplicabilidad futura en el alumnado de primaria (Moreno, 2019; Moreno & Lopezoza, 2020), si bien es cierto que nuestra propuesta introduce elementos de cognición en el estudio.

Los Breakout EDU se utilizan para introducir una nueva lección o concepto, para reforzar y fortalecer el aprendizaje, o al final de una unidad, para concluir una lección y reforzar las habilidades y los conceptos aprendidos, todo de una manera dinámica (Goerner, 2016). Nuestra propuesta se puso en práctica al finalizar la asignatura, y tuvo como objetivo trabajar la historia local y, más concretamente, el patrimonio inmaterial, tan necesario para descender a lo concreto y conocido del alumnado, pero, muchas veces, ajena a los planes de estudio universitario.

1. Objetivos de la investigación teórica.

Como se ha podido ver, los objetivos que se pretenden alcanzar están estructurado en cuatro niveles.

- Localizar las emociones y los roles, que la actividad ha generado en los participantes.
- Conocer el grado de concreción de los saberes básicos a dos niveles, primero mediante la pregunta de carácter abierta, segundo mediante la selección de contenidos previamente descritos.
- Identificar la percepción en el uso de las competencias de los participantes.
- Reconocer en el participante la capacidad de vincular el hecho histórico con la historia actual.

Metodología

Dado que el objetivo final fue analizar una serie de elementos, una vez finalizada la experiencia de realizar un Breakout sobre la historia de la Navidad y su vinculación con la ciudad de Alicante, nos encontramos ante una propuesta de estudio de caso, es decir, estudio de la respuesta dada de una muestra ante una situación concreta, donde se ha utilizado el análisis cualitativo y cuantitativo. Es por ello que, si atendemos a las indicaciones de Bisquerra (2009), estamos ante una propuesta metodológica de carácter descriptivo.

1.1. Participantes.

La muestra se realizó sobre un total de 29 alumnos, que acudieron al aula de manera opcional, una vez finalizadas las clases teóricas. Todos ellos cursaban el segundo año del Grado de Educación Primaria en la Universidad de Alicante.

1.2. Instrumentos.

Los instrumentos de evaluación están destinados a recoger, en este proyecto, una reflexión del proceso vivido. Para poder configurar las cuestiones que nos permitirán dar respuesta a los objetivos que planteamos nos basamos, parcialmente, en las seis fases de Thiagarajan (1993), y las preguntas básicas de Kriz & Nöbauer (2002), así como la propuesta de Kriz (2010). El resultado fue la reducción a cuatro temáticas, a saber: la motivación, la cognición, las competencias y la conexión con la realidad, que guiaron las preguntas consignadas en un Google Form, que se resumen en la siguiente tabla.

Tabla 1

Resumen de temáticas, preguntas, tipo de preguntas y tipo de análisis

Temática	Pregunta	Tipo	Tipo análisis
Motivación	¿Cómo te sentiste?	Múltiple	Cuantitativo
	¿Qué ha pasado?	Múltiple	Cuantitativo
Saberes	¿Qué aprendiste?	Abierto	Cualitativo
Básicos	Selecciona aquellos aprendizajes trabajados	Múltiple	Cuantitativo
Competencias	Selecciona aquellas competencias que has trabajado	Múltiple	Cuantitativo
Vínculos con la realidad	Detrás de cada fiesta hay un motivo (histórico)	Likert	Cuantitativo
	Es importante conocer la historia de las festividades que vamos a disfrutar	Likert	Cuantitativo
	Es bueno conocer el origen de las festividades y su evolución/ transformación	Likert	Cuantitativo
	Papá Noel existe en la medida que existe el patrimonio inmaterial	Likert	Cuantitativo
	Se traducen algunos hechos históricos a acciones consumista o mercantilista	Likert	Cuantitativo
	Consideras que el estudio de Papá Noel es una buena herramienta educativa	Likert	Cuantitativo

1.3. Procedimiento.

Para el tratamiento de los datos se empleó una metodología de carácter mixto. Para el tipo cuantitativo se usó un análisis estadístico simple en las cuestiones de tipo múltiple, mientras que para las cuestiones de tipo Likert se usó el software IBS SPSS Statistics 22. Para el tipo cualitativo, sobre las preguntas de carácter abierto, utilizamos el programa Atlas.ti.

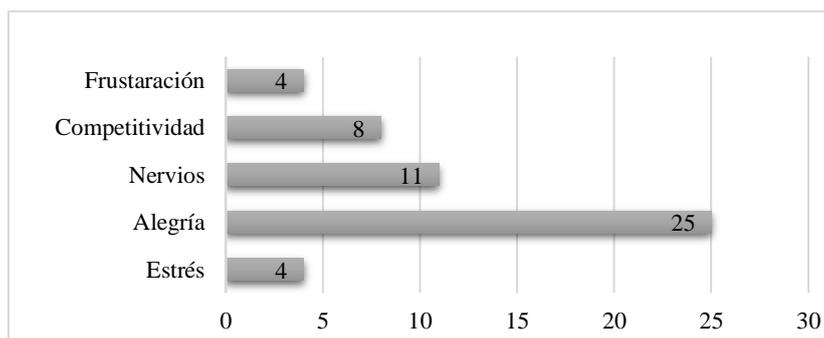
Resultados

Los hallazgos se presentan seguidamente agrupados por las temáticas planteadas.

Temática 01: Motivación hacia la actividad.

Figura 1

¿Cómo te sentiste?



Al ser una respuesta tipo múltiple, el alumnado podría optar por escoger más de un sentimiento. En tal caso, la figura 1 nos muestra que, prácticamente la totalidad del alumnado tuvo sentimientos de “alegría” al realizar la actividad (86.2%), seguido de “nervios” que se quedaría en el 37.9%. En menor medida, la “competitividad” con un 27.6%, y se concluye con “Frustración” y “Estrés” ambas con un 13.8%.

Figura 2

¿Qué a pasado?



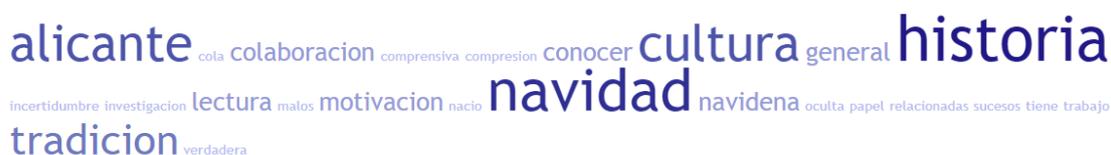
En la figura 2, se observa cómo la acción mayoritaria en el transcurso de la actividad ha dado pie al diálogo y la confrontación de ideas”, con un 48% de las respuestas, prácticamente el mismo resultado de “la adopción de diferentes roles” que supone el 41%. Con un resultado poco significativo en términos de cantidad, pero no de calidad, tendríamos “ha surgido un líder de manera natural” con un 7% y “ha imperado la competitividad” con un 3%.

Temática 02: Identificación de los Saberes Básicos trabajados.

La primera de las cuestiones planteadas, recordemos que era de carácter abierto: *¿Qué aprendiste?* Hemos querido confeccionar una nube de palabras, para tener una imagen más visual de los resultados obtenidos. La figura 3, muestra que las narrativas más recurrentes fueron la “historia”, la “navidad”, “Alicante” y “cultura”.

Figura 3.

Narrativas recurrentes

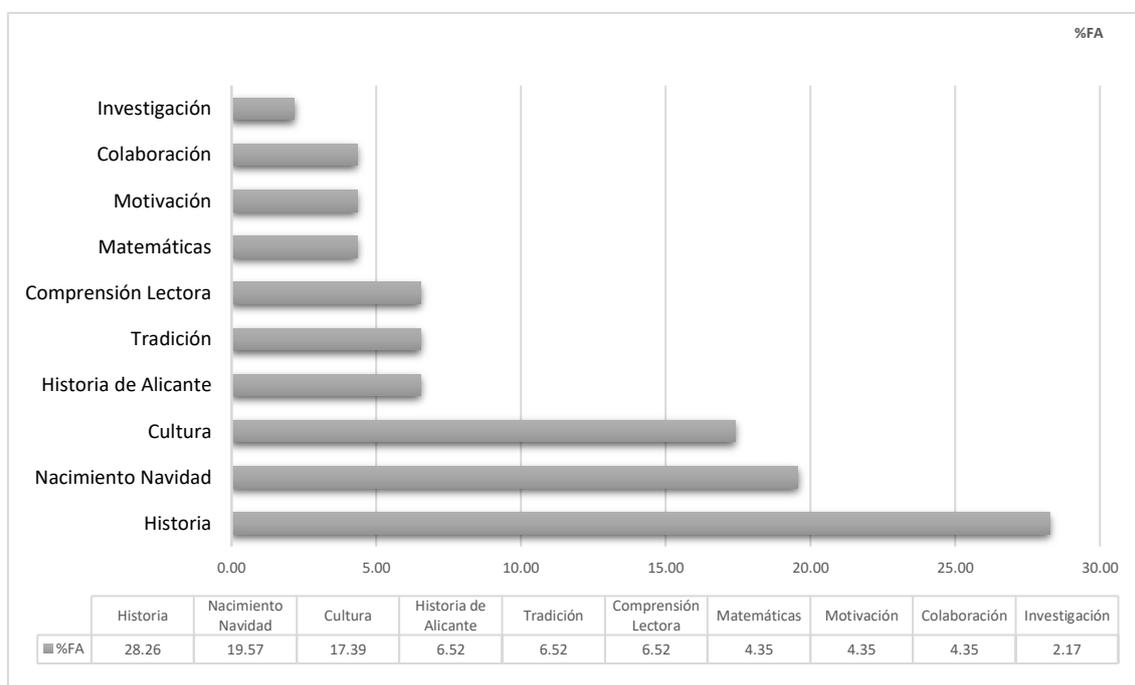


Elaboración propia a partir de la aplica 1

Por su parte, la figura 4 nos muestra el porcentaje de Frecuencia Absoluta (FA) resultante tras el análisis de los datos por el software Atlas.ti.

Figura 4

(%FA) % Frecuencia Absoluta en relación a los contenidos o saberes básicos.

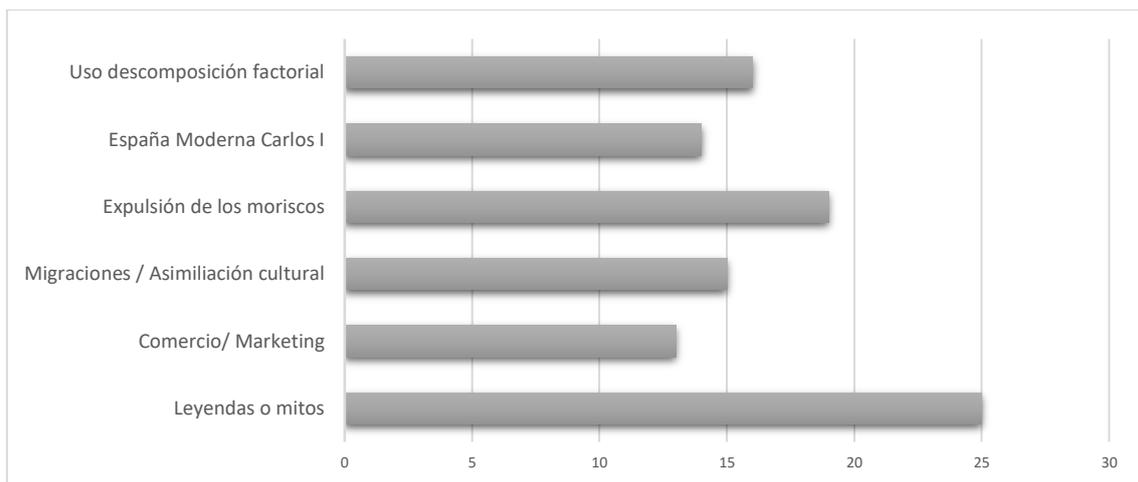


En ella se muestra la relación de los saberes básicos identificados por el alumnado, destacando como elemento de mayor recurrencia en las narrativas la “Historia”, con un 28.26%FA, seguido del “Nacimiento de la Navidad”, con un 19.57%FA, y la “Cultura” con un 17.36%FA. En un segundo grupo, se encuentran las narrativas “Historia de Alicante”, “Tradición” y “Comprensión Lectora”, todas con un 6.52%FA. En un tercer grupo, se localiza “Matemáticas”, “Motivación” y “Colaboración” con un 4.35%FA. Finalmente, se localiza “Investigación” con un 2.17%FA.

La pregunta pedía que se indicasen aquellos contenidos, o saberes básicos, que fueran más relevantes, tratados en los textos de las diferentes pruebas. Lo primero que nos dan a entender las narrativas, es que el alumnado no ha aludido a ningún contenido en concreto, sino más bien a materias, como son Historia o Matemáticas. Por otro lado, entremezcla los contenidos con las competencias, como son Comprensión Lectora, Motivación, Colaboración o Investigación.

Figura 5

Nivel de conciencia de adquisición de Contenidos/Saberes Básicos



La segunda pregunta fue: *Selecciona aquellos aprendizajes trabajados*. La figura 5 demuestra, en contraposición con la gráfica anterior que, mediante un condicionamiento de respuesta, el alumnado sí sabe identificar los elementos que componían los textos del Breakout EDU, así como el grado de relevancia de los mismos.

La Tabla 2 nos ha permitido paralelizar la intención y relevancia planteada por el docente con respecto a los saberes básicos con la respuesta del alumnado, concluida la actividad.

Tabla 2

Comparativa entre planteamiento docente y respuesta alumnado

Planteamiento Docente	Respuesta Alumnado
Leyendas o mitos	Leyenda o mitos
Expulsión moriscos	Expulsión moriscos
Migración /Asimilación cultura	Migración /Asimilación cultura

España moderna	Uso descomposición factorial
Comercio/Marketing	España moderna
Uso descomposición factorial	Comercio/Marketing

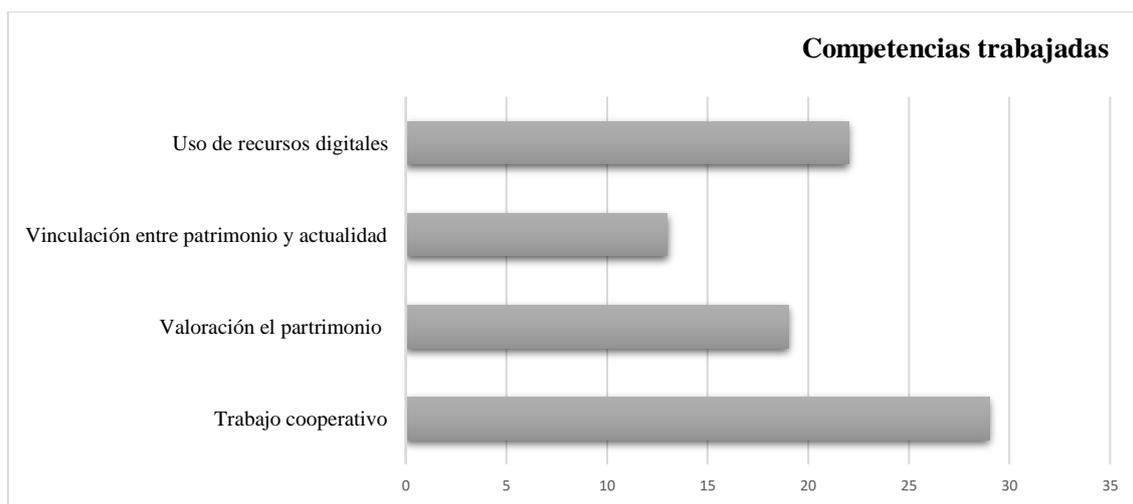
Es líneas generales, la disposición de partida del docente coincide, prácticamente, con los resultados alcanzados por el alumnado. Es interesante puntualizar el grado que el alumnado otorga al uso de la descomposición factorial. Consideramos que su relevancia viene determinada por el hecho que es el paso previo a la finalización del juego y el medio para obtener el descodificador.

Temática 03: Competencias trabajadas en la actividad.

Se estableció una pregunta múltiple: *Selecciona aquellas competencias que has trabajado.*

Figura 6

Respuestas proporcionadas en torno a competencias trabajadas



La totalidad del alumnado, como refleja la figura 6, ha percibido el uso de los Breakout EDU como un elemento que fomenta el aprendizaje cooperativo, seguido del uso de herramientas digital, como elemento que pone en valor el patrimonio inmaterial. El porcentaje más bajo, y que no alcanza al 50% de los encuestados, es sobre la vinculación del patrimonio/historia y la actualidad, en el caso concreto los motores de los económicos. Llama la atención más aún, cuando la Navidad, como acto festivo es un elemento principalmente consumista.

Temática 04: Vinculación con la realidad.

Si bien es cierto, que aun siendo la menos valorada por el alumnado en relación con el resto de las competencias, cuando se realizan planteamientos concretos, sobre este término abstracto, los resultados fueron significativos (Tabla 3), y a partir de las siguientes respuestas posibles:

- P01_ Es importante conocer la historia de las festividades que vamos a disfrutar
- P02_ Es bueno conocer el origen de las festividades y su evolución/ transformación
- P03_ Papá Noel existe en la medida que existe el patrimonio inmaterial
- P04_ Se traducen algunos hechos históricos a acciones consumista o mercantilista
- P05_ Consideras que el estudio de Papá Noel es una buena herramienta educativa

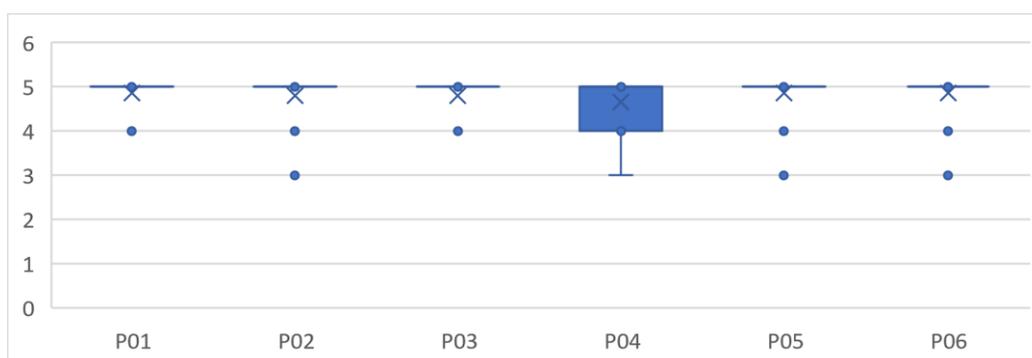
Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la temática 04.

	N	Mínimo	Máximo	Media	DT
P01	29	4	5	4.86	,350
P02	29	3	5	4.79	,491
P03	29	4	5	4.79	,412
P04	29	2	5	4.44	,783
P05	29	3	5	4.65	,552
P06	29	3	5	4.86	,441

Figura 7

Caja y bigotes: Resultados comparativos entre las P01 a P06



La figura 7 nos facilita la comprensión de los hallazgos, al tiempo que nos permite establecer una comparativa entre ellos.

Se observa una tendencia, prácticamente en la totalidad de los encuestados, sobre la capacidad de vincular los hechos del pasado con la realidad, quizás el único resultado a destacar, por disociar con el resto, es el de la P04, que vinculaba los hechos históricos con las posibilidades de relación económica. En tal sentido, el alumnado no percibe rentabilidad económica en el patrimonio y sus aplicaciones.

Discusión y Conclusiones

Sobre la motivación, hemos detectado que la presencia de este tipo de actividades formativas, no vinculantes a evaluación, despiertan un interés mayor que lleva a una sensación de satisfacción importante. No hay ni estrés ni frustración por lo que puede ser una buena herramienta en la transición entre un curso y el siguiente, rebajando el nivel de tensión provocado por los cierres de cuatrimestres formativos.

Por lo que respecta a los roles adoptados, el colaborativo destaca sobre el resto, lo que ha provocado que no impere un líder natural, garantizando el trabajo entre iguales. Cada uno interviene cuando es más necesario, a partir de sus distintas capacidades.

En cuanto a los contenidos, se ha podido apreciar que hay una concienciación de la adquisición de contenidos sin necesidad de clase magistral, pero se ha detectado una confusión terminológica por parte del alumnado respecto a la diferencia entre competencias, contenidos, materias, etc., que nos lleva a reflexionar sobre la recomendación de mantener reuniones evaluativas interdepartamentales con tal de ver posibles carencias y adquisiciones para mejorar la formación de nuestro alumnado.

Si nos referimos a las competencias, la totalidad del alumnado supo valorar positivamente los Breakout EDU como un método para fortalecer la adquisición del trabajo colaborativo, el uso de recursos digitales, la valoración del patrimonio y sus vínculos con la actualidad,

Creemos que empatizar con este tipo de metodologías satisfactoriamente derivará en su posterior aplicación en el futuro ejercicio de la profesión de enseñante.

Para la preparación del artículo se consultó un gran número de publicaciones empíricas que versaban sobre los beneficios de este tipo de actividades lúdicas educativas en torno a la motivación y las competencias (Hunt, Moreno, Moreno, & Ferreras, 2020; Kwong,

Falzon, & Feighery, 2022), sin embargo, localizamos pocas referencias a los procesos cognitivos. En tal sentido, los hallazgos realizados en la pequeña muestra que ofrecemos sí denotan que existe un aprendizaje de los contenidos. Deberíamos, por lo tanto, generar experiencias más amplias, que sí trabajasen los contenidos de manera profunda, y establecer cuestionarios donde se busque la adquisición de éstos en una doble línea: primeramente, mediante preguntas de carácter abierto, seguidas de preguntas guiadas, y establecer comparativas.

Bibliografía

- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- Borrego, C., Fernández, C., Blanes, I., & Robles, S. (2017). Room escape at class: Escape games activities to facilitate the motivation and learning in computer science. *Journal of Technology and Science Education*, 7(2), 162–171. <https://doi.org/10.3926/jotse.247>
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: defining “gamification.” *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference*, 9–15. <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>
- Goerner, P. (2016). SLJ Reviews Breakout EDU. *School Library Journal*, 62(10), 10.
- Hunicke, R., LeBlanc, M., & Zubek, R. (2004). MDA: A Formal Approach to Game Design and Game Research. In *Proceedings of the AAAI Workshop on Challenges in Game AI (Vol. 4, No. 1)*.
- Hunt, C., Moreno, O., Moreno, P., & Ferreras, M. (2020). Escape rooms’ pedagogical potential from female future teachers’ perspectives. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 17(5), 104–120. <https://doi.org/10.53761/1.17.5.7>
- Kapp, K. M. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education*. Pfeiffer.
- López-Pernas, S., Gordillo, A., Barra, E., & Quemada, J. (2019). Examining the use of an educational escape room for teaching programming in a higher education setting. *IEEE Access*, 7, 31723–31737. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2902976>

- Manzano, A., Sánchez, M., Trigueros, R., Álvarez, J., & Aguilar, J.M. (2020). Gamificación y Breakout Edu en Formación Profesional. El programa “Grey Place” en Integración Social. *Edmetic*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v9i1.12067>
- Moreno, E. (2019). El “Breakout EDU” como herramienta clave para la gamificación en la formación inicial de maestros/as. *EduTec, Revista Electrónica De Tecnología Educativa* 67, 66–79. <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1247>
- Moreno, E., & Lopezosa, M. D. (2020). Gamificación a través de un proyecto de aprendizaje-servicio: diseñando un breakout educativo desde la universidad para el alumnado de primaria. *Étic@net*, 20(1), 106–130. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v20i1.15524>
- Negre, C. (2017). «BreakoutEdu», microgamificación y aprendizaje significativo-educaweb.com. Recuperado 12 de enero de 2023, de <https://www.educaweb.com/noticia/2017/07/26/breakoutedu-microgamificacion-aprendizaje-significativo-15068/>
- Nicholson, S. (2015). Peeking behind the locked door: A survey of escape room facilities. Recuperado 12 de enero de 2023 <http://scottnicholson.com/pubs/erfacwhite.pdf>
- Plump, C. M., & Meisel, S. I. (2020). Escape the traditional classroom: Using live-action games to engage students and strengthen concept retention. *Management Teaching Review*, 5(3), 202–217. <https://doi.org/10.1177/2379298119837615>
- Taraldsen, L. H., Haara, F. O., Lysne, M. S., Jensen, P. R., & Jenssen, E. S. (2022). A review on use of escape rooms in education—touching the void. *Education Inquiry*, 13(2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/20004508.2020.1860284>
- Thiagarajan, S. (1993). How to maximize transfer from simulation games through systematic debriefing. In F. Percival, S. Lodge, & D. Saunders (Ed.), *The Simulation and Gaming Year- book 1993* (pp. 45-52). London: Kogan Page
- Trinh, M.P. (2022). Can You Escape? Using Mobile App Escape Games to Create a Holistic Experiential Learning Process Online. *Management Teaching Review*, 7(3), 236–244. <https://doi.org/10.1177/23792981211056921>

- Kriz, W. C., & Nöbauer, B. (2002). *Teamkompetenz. Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis*. Göttingen, Germany: Vandenhoeck & Ruprecht. 2. Auflage.
- Kriz, W. C. (2010). A Systemic-Constructivist Approach to the Facilitation and Debriefing of Simulations and Games. *Simulation & Gaming*, 41(5), 663–680. <https://doi.org/10.1177/1046878108319867>
- Kwong, V; Falzon, J., & Feighery, J. (2022). Integrating Immersive Experiences to Instruction through BreakoutEDU: Lessons Learned. *International Journal of Librarianship*, 7(1), 116–126. <https://doi.org/10.23974/ijol.2022.vol7.1.209>
- Zichermann, G., & Cunningham, C. (2011). *Gamification by Design: Implementing Game Mechanics in Web and Mobile Apps*. Cambridge: O'Reilly Media.

EL TRANSHUMANISMO
¿Es posible biomejorar el Trabajo Social?

TRANSHUMANISM
Is it possible to bioimprove Social Work?

Dr. Jesús Acevedo Alemán

Universidad Autónoma de Coahuila, Saltillo, Coahuila, México

<https://orcid.org/0000-0001-6089-9132>

Recibido: 15/01/2023

Revisado: 08/03/2023

Aceptado: 18/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia: _____

Correo electrónico: jesusaceve@hotmail.com



Resumen

El objetivo del presente texto, desarrollado a partir de una Metodología de investigación documental de textos especializados y de pertinencia, es ofrecer elementos teórico-conceptuales sobre el Transhumanismo, paradigma o cosmovisión propia de la época postmoderna, en la cual, se reconoce el impacto de la tecnología en la vida cotidiana; donde se avecinan nuevas realidades y experiencias emocionales y sensoriales insólitas, así como el advenimiento de un ser humano biomejorado, que se destacará por potencializar sus capacidades físicas y cognitivas, gracias a la tecnología. Movimiento provocador que invita a los Trabajadores Sociales a que asuman una postura, o la posibilidad de reconocer la entrada de un perfil distinto, como puede ser el *Trabajo Social Transhumanista*. Concluyendo que en un mundo donde todo se está transformando, y viviendo revoluciones no sólo científicas, sino tecnológicas e innovadoras, que dan cabida a nuevos fenómenos sociales, cada vez más complejos; se requiere de igual forma, de miradas distintas, donde los diferentes actores participen, incluyendo al propio profesional, los cuales ofrezcan discursos y planteamientos teóricos y metodológicos mejorados, acordes a una sociedad en permanente evolución. **Palabras claves:** Transhumanismo; Trabajo Social; Realidades Tecnológicas

Abstract

The objective of this text, developed from a methodology of documentary research of specialized and relevant texts, is to offer theoretical-conceptual elements on Transhumanism, paradigm or cosmovision of the postmodern era, in which the impact of technology on everyday life is recognized; where new realities and unusual emotional and sensory experiences are coming, as well as the advent of a bioimproved human being, who will stand out for potentiating their physical and cognitive abilities, thanks to technology. Provocative movement that invites Social Workers to assume a position, or the possibility of recognizing the entry of a different profile, such as Transhumanist Social Work. Concluding that in a world where everything is being transformed, and experiencing revolutions not only scientific, but technological and innovative, which give room to new social phenomena, increasingly complex; It also requires different perspectives, where the different actors participate, including the professional himself, which offer discourses and improved theoretical and methodological approaches, according to a society in permanent evolution. **Keywords:** Transhumanism; Social work; Technological Realities

Introducción

Por un Trabajo Social Biomejorado.

En la década de los 90's, autores clásicos como Natalio Kisnerman reflexionaba sobre sus principales inquietudes de la época, particularmente sobre el papel y la evolución del Trabajo Social en América Latina, destacando desde la construcción del objeto de estudio, los campos de actuación profesional, las funciones, y sobre todo los desafíos venideros. Centrando su mirada en el Construccinismo Social (Gergen, 2007), reconociéndolo como un paradigma emergente que podría estar dando respuesta a una nueva visión del Trabajo Social (Kisnerman, 1997).

A casi 30 años de dichas reflexiones, aun se continúa debatiendo y reflexionando el papel de los profesionales frente a un mundo de tendencias globalizadas, y fenómenos complejos, donde se le da entrada a nuevas ideas y reflexiones derivadas de una nueva generación de profesionales, que apoyados con la tecnología, y por las nuevas herramientas digitales, vienen haciendo un diferente Trabajo Social (Acevedo, 2016). Protagonismos de principios básicos, pero de formatos distintos, que visibilizan a los distintos profesionales desde sus trincheras, los cuales vienen pugnando por mantener el liderazgo en la atención de las nuevas necesidades y problemáticas sociales, frente a los nuevos escenarios Pospandémicos o los derivados por la “Nueva Normalidad”.

En tal sentido la CELATS (2022) nos expone e invita a, repensar sobre la propia formación profesional en los diferentes escenarios, destacando los desafíos para el ejercicio mismo al 2030. Donde se tiene que responder a un contexto de un capitalismo salvaje, pobreza extrema, corrupción, polarización social, procesos migratorios, violencia de género, globalización y exclusión social, así como desigualdades tecnológicas que forman una relación contradictoria y que desafía al profesional del Trabajo Social.

Contexto que a su vez, cimbra las posiciones tradicionales y conservadoras de la propia actuación disciplinar, y que promueve, a que se reconfigure el perfil, en la misma medida, que la sociedad se dinamiza, derivado de lo cambiante y compleja que representan las nuevas realidades. Donde se escuchen con más fuerza las voces de los propios profesionales afiliados a nivel internacional, y participen activamente desde las organizaciones como la ALAETS, CELATS, ACANITS, RENIETS, AMIETS, FENACOTSMEX, entre otros (CELATS, 2022).

Encaminando sus esfuerzos no solo en el fortalecimiento académico, sino en el desarrollo metodológico, en la construcción de nuevas definiciones y premisas, en la generación de los debates epistémicos, y en la generación de nuevos o distintos discursos teóricos, como los de Montaña (2019) en su visión desde Brasil del “Trabajo Social Crítico”; o desde México, como el de Evangelista (2022) en sus reflexiones sobre el “Trabajo Social Contemporáneo, en el nuevo vivir”.

En tal sentido, Castillo, López Méndez y Kirwan (2022) desde España aportan su mirada de “Un Trabajo Social Digital”, donde reconocen, un Trabajo Social, con uso de herramientas tecnológicas como: la netnografía, los análisis de redes sociales, los procesos de conectividad, las redes sociales online (concretamente en Facebook y Twitter), así como el uso de algoritmos sociales, los cuales han permitido el detectar comunidades que conforman estructuras de comunicación en diferentes niveles.

Sumándose en similar dirección Acevedo y Arteaga (2019) desde México, aportan con sus ideas tan emergentes y controvertidas como las “Irracionales”, que a fin de cuentas, estimulen y refresquen las posiciones del Trabajo Social Tradicional, y den margen a los nuevos debates. Contribuyendo a su vez, en la gestación de formas de intervención distintas, y contribuyan no solo en el diseño y aporte histórico, sino en acrecentar las iniciativas en el marco de una 2a. Reconceptualización de la propia disciplina (Acevedo, Gallegos y De León, 2020).

Discursos que nos ofrecen, el cimbrar las fronteras del debate y de la reflexión, frente a un mundo de distintas realidades, cada vez más complejas (Morin, 1990); las cuales exigen de mayores referentes, soportes teóricos, reflexiones desde Sociedades del Conocimiento, y distintos campos del saber, bajo el entendido, de que para su explicación o reflexión el discurso lineal, es insuficiente. Requiriéndose de miradas transversales, integradoras y holísticas, o tal vez, miradas más desafiantes que reconozcan la evolución del propio ser humano, como pueden ser las Transhumanistas (Diéguez, 2017).

Movimiento filosófico y cultural que centra su atención en la contribución de la tecnología para el mejoramiento indefinido del ser humano, tanto en sus capacidades físicas, como en las mentales, emocionales y morales, trascendiendo de ser posible todos sus límites actuales. Llevando dichos desarrollos tecnológicos generados por la ingeniería genética (potenciada a través de la biología sintética) y las tecnologías ligadas al desarrollo de máquinas inteligentes. Según los defensores del transhumanismo, con la ayuda de ellas, se podría acabar con el sufrimiento, con las limitaciones biológicas que lo

producen, e incluso se podría vencer al envejecimiento y la muerte, hasta el punto de existir una sociedad biomejorada, y porque no decirlo, hacia un Trabajo Social Transhumanista de mismas características (Diéguez, 2017).

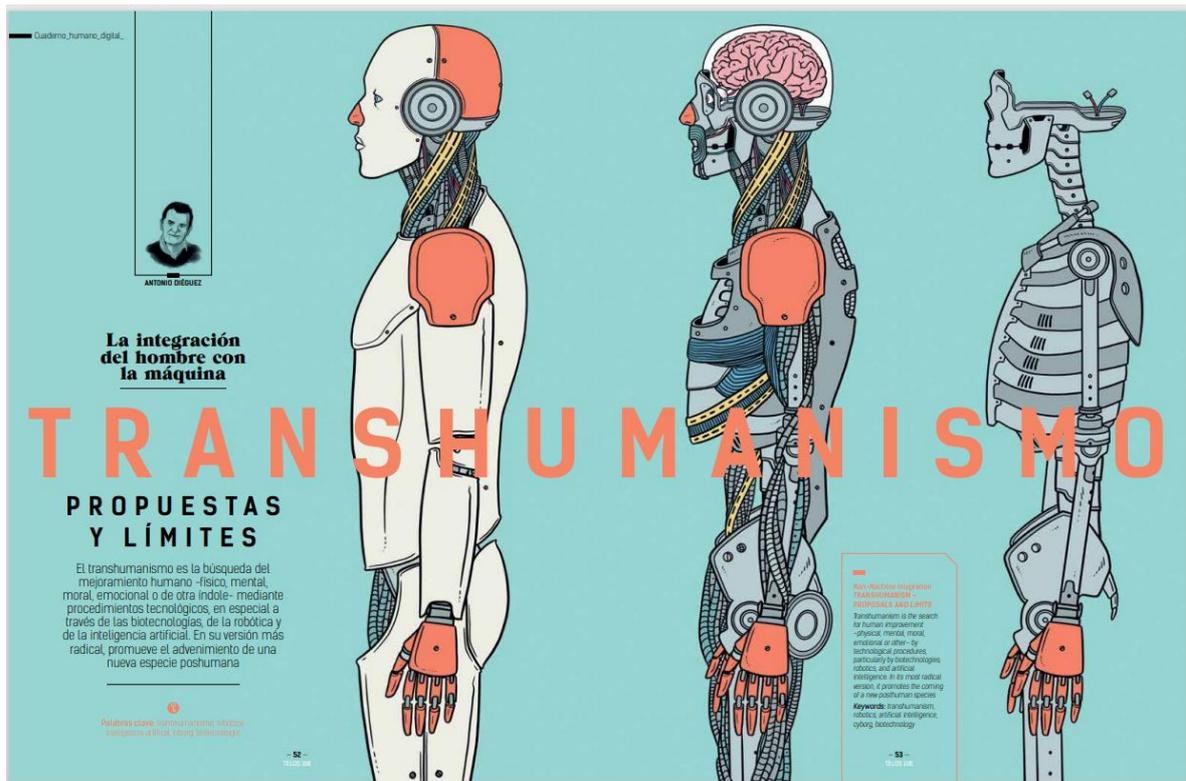
El Transhumanismo, ¿Ciencia o Ficción?

Ahora bien, la idea del mejoramiento del ser humano que promueve el Transhumanismo no es muy nueva, sus orígenes se instalan en la década de 1960, época en la cual se destacan los avances de la tecnología para mejorar la capacidad de vida de los individuos. En tal sentido, Ettinger (1972) indica que una aplicación práctica, de dicha tecnología se veía en la idea de la criogénesis, destinada para preservar a algunos individuos que padecían de alguna enfermedad, a la espera que los avances tecnológicos y la medicina, pudieran resolver la patología, e incluso, alcanzar la inmortalidad.

Escenario que en 1998, estimularon a científicos como Bostrom y Pearce para fundar la World Transhumanism Association, hoy llamada Humanism Plus (o H+), organización sin fines de lucro que, pretenden dejar atrás el sufrimiento y curar las enfermedades, para dirigir sus esfuerzos hacia el mejoramiento del individuo. Encaminando sus acciones hacia unir nanotecnología, nanomedicina, biotecnología, ingeniería genética, clonación de células, la transgénesis, junto con la IA, al igual que, la integración del cerebro humano con computadoras y, de esa manera, expandir los límites del Ser Humano. Buscando con ello, “la superación de las limitaciones humanas a través de la razón, la ciencia y la tecnología” (Humanity+, 2017).

De tal forma, que se empieza a entender que el Transhumanismo viene representando un conjunto de filosofías que buscan guiar los desarrollos tecnológicos hacia una condición posthumana (imagen 1). Según More (1990) dicho movimiento comparte, elementos con el humanismo, incluyendo un respeto por la razón y la ciencia, un compromiso con el progreso y una apreciación de la existencia humana (o transhumana). Acotando que el transhumanismo difiere, en cambio, del humanismo al reconocer y anticipar las alteraciones radicales en la naturaleza y en las posibilidades vitales, que resultarán del desarrollo de diversas ciencias y tecnologías, como la neurociencia y la farmacología, las investigaciones sobre la extensión de la vida, la nanotecnología, la ultrainteligencia artificial, la exploración del espacio, combinado todo ello con una filosofía y un sistema de valores racionales.

Imagen 1. El Transhumanismo, propuestas y límites



Fuente: Diéguez (1985)

Ahora bien, la tarea de los transhumanistas se centra en cuatro áreas que se pueden abordar para conseguir ese hombre perfecto: la generación de hijos perfectos, el incremento en el desempeño físico, el incremento en las capacidades cognitivas y afectivas y la prolongación de la vida. Este nuevo ser humano podrá gozar entonces de una expectativa de vida superior a los 500 años, sin padecer enfermedades, creando descendientes sin imperfecciones, y además con un mayor y mejor control de sus procesos mentales para poder someter lo que ocurre en su entorno (Diéguez, 1985; Melado, 2011).

Según Diéguez (2022) el Transhumanismo se considera la utopía del momento, una filosofía que reconoce el potencializar los sentidos, y las capacidades humanas. La cual avicina, que se podría tener experiencias mentales y emocionales distintas e insólitas. lográndose en la medida que se mejore la condición humana mediante la tecnología, igualmente entendido como todo un proyecto utópico que promete vencer a la muerte. Donde le da cabida, a la posibilidad de la Inmortalidad, se viene contrastando con la visión de la obsolescencia de las cosas.

Agregando Véliz, Celis, Moreno y Biryukov (2020) que en dicho movimiento, se plantean además diversas áreas en las que las tecnologías benefician a las personas, como puede ser en: la salud, alimentos, aplicaciones prácticas de la vida cotidiana, pero al mismo tiempo, estarán generando conflictos en el bienestar de las personas si no se considera el impacto en el entorno. Sosteniendo que de ahí, que los dilemas éticos deberán revisarse, sobre todo en materia de uso de la tecnología, en diversas áreas y sus aportes en la medida que las comunidades globales tengan acceso; se esperaría que el transhumanismo pueda contribuir a considerar los aportes al desarrollo y bienestar de las personas.

Entonces, se puede enunciar que el Transhumanismo ha sido entendido como un movimiento cultural, tecno-filosófico, donde se reconoce el uso de la tecnología para el mejoramiento del ser humano y sus condiciones de vida, tanto en sus capacidades físicas, como las mentales, emocionales, y morales, trascendiendo sus límites actuales. Ser inmunes a la depresión, respirar debajo del agua, tener la capacidad de guiarse sensorialmente, o por ultrasonidos como los murciélagos, o volcar en una computadora toda la memoria, donde se pueda viajar en el *Metaverso* a través de una representación virtual de uno mismo, posibilidades que promete dicho movimiento. Al igual que el tener prótesis biónicas reemplazables, que potencialicen las capacidades físicas existentes, controladas por el cerebro. De igual forma, el poder vivir en una sociedad moralmente mejorada, capaz de captar de manera inmediata el sentir de los otros, con la capacidad de actuar inmediatamente para erradicar las causas (Diéguez, 1985).

El Transhumanismo se centra en la posibilidad de la inmortalidad, tesis que es discutida ampliamente, desde miradas religiosas, filosóficas, ético, y morales. Donde a partir del desarrollo tecnológico se podría solventar tales premisas. En tal sentido, en épocas pasadas la tecnología mejoraba nuestro entorno, hoy día la Inteligencia Artificial, ha trastocado transversalmente la vida cotidiana, acelerando los procesos como por ejemplo: el reconocimiento facial, la nanomedicina, avances médicos que auguran el poder ser inmunes a las enfermedades o padecimientos congénitos, o bacterianas (Torralba, 2019).

El movimiento reconoce dos variantes: la ingeniería genética, y el desarrollo de máquinas inteligentes. A partir de dichas tecnologías se estima que se pueda vencer el dolor y el sufrimiento, así como el envejecimiento y la muerte. Ahora bien, los Posthumanistas (Haraway, 2016), consideran la posibilidad de la creación de una o más

especies nuevas, a partir de la nuestra, centrando el objetivo en el mejoramiento de la especie humana. Visión radical, debido a que dicho salto llevaría a la humanidad a dejar de serlo, a partir de la instalación de los Cíborg. La crítica que se les hace, es que dicho salto pondría en peligro la vida animal de las especies, modificándolas al punto de su extinción. Donde temas como la dignidad, los derechos y las garantías sociales, se vendrían comprometiendo al punto ético.

Alcanzar la inmortalidad, a través del volcar la mente en máquinas, despidiéndose cada vez más del cuerpo biológico. Terminando con ello, con el envejecimiento. Proyecto que viene desarrollando la empresa Neuralink (2022) de Elon Musk. La cual se encuentra diseñando neurotransmisores que permitan detectar las enfermedades o padecimientos tratables. Desarrollos, que nos ofrecen posibilidades, y ecosistemas distintos de bienestar, al margen de lo que avecinan las Teorías Conspirativas en las cuales se exponen, que mientras más inteligente sea la máquina, llegará el momento donde eliminará al propio ser humano, sustituyéndolo por otra máquina (Castillero, 2017).

Estos rápidos avances en la tecnología que se han venido observando desde la creación del microchip en 1958, gracias al cual los procesadores han incrementado sus capacidades de manera exponencial, y ello no sólo ha facilitado el día a día, sino que también plantea un nuevo desafío al ser humano: la necesidad de convivir con máquinas que están comenzando a igualar y superar su forma de procesar la realidad (Diéguez, 2017).

La evolución de las máquinas y de la IA demandan entonces la evolución del Hombre para poder adaptarse a esta nueva realidad, en donde los nuevos individuos deben contar con la capacidad para ajustarse a la velocidad con la que trabajan las nuevas máquinas. Se ha pasado desde una tecnología separada del ser humano y que apoya las tareas que realiza, con limitaciones muy marcadas y en donde sus acciones estaban definidas por un individuo que la controlaba, a una tecnología integrada en el ser humano, con capacidades y potencialidades que se han transformado a la par del individuo, trabajando codo a codo (Véliz, Celis, Moreno y Biryukov, 2020).

Tales innovaciones ofrecen logros más tangibles como: las prótesis, los marcapasos, los electroesqueletos, implantes de retina, los neuroimplantes, así como los electrodos que pueden modificar la actividad cerebral, y por tanto controlar síntomas, y enfermedades cuando no se encuentren en fases avanzadas, como por ejemplo: el Parkinson o la Epilepsia, donde en ellas, se puede aplicar las nuevas medicinas

genéticamente modificadas. Aquí, se podría uno preguntar en el caso de que la tecnología cada vez más sustituya al organismo humano, ¿éste a que punto permanecería con su humanidad? Premisa, que situaría el debate (entre muchos otros) en la “construcción de identidad”.

Entendido la identidad como un constructo vinculado a lo humano, y no tanto a la máquina, así como aquel conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que lo caracteriza frente a los demás. Vinculado también a la Conciencia que una persona o colectividad tiene de ser ella misma y distinta a las demás (RAE, 2022). Es decir, que las mejoras tecnológicas estarían comprometiendo a la permanencia de la personalidad, y de la conciencia, que se pondría en riesgo, si se comenzaría a hacer varias copias de uno mismo, como la clonación, en dicho caso, hasta qué punto se mantendría la identidad, como lo perteneciente a cada individuo. Si la mente fuese operada como un software se contraponen con el mismo principio, por la sencilla razón que la mente es única, e irreplicable, autónoma, y al verterla en alguna computadora u ordenador, perdería autenticidad, generando de esta manera el gran debate de la Singularidad (Diéguez, 2017; 2016).

En forma paralela con el progreso en los procesadores, los avances tecnológicos han influido en los avances de la Medicina, donde el uso de nanotecnología ha contribuido al desarrollo de terapias menos invasivas y, al menos en potencia, más efectivas para el tratamiento de diversas patologías. La capacidad que tienen las nanopartículas de afectar el funcionamiento del organismo, está ofreciendo la oportunidad de implementar tratamientos a nivel celular, favoreciendo el diagnóstico precoz de enfermedades como el cáncer, para dar paso a terapias que puedan revertir el daño celular y evitar que las células del tumor sigan reproduciéndose (Grimaldi et al, 2007).

Ahora bien, referente a la cuestión de la modificación del genoma humano, la cual estará logrando a partir que la tecnología siga existiendo, y mejorando, modificar la secuencia de ADN, la biología sintética, como campo de interés y despliegue de fuertes inversiones. Todo ello, para el biomejoramiento humano, a través de ella, se espera sintetizar nuevos fármacos, capaces de actuar como potenciadores de nuestras capacidades físicas y mentales, alargando a su vez, la misma vida, aumentando la calidad. Se espera que se puedan crear en un laboratorio nuevos genes, que permitan modificar el código genético humano. Haciendo que los virus sean incapaces de enfermar o dañar al

cuerpo humano. Siendo este cada vez más resistente, y capaz de adaptarse en mayor medida a los distintos ambientes sociales, y ecosistemas nuevos y adversos (Arias, 2019).

En el caso de la biología sintética podría ayudar a cubrir las necesidades básicas como la obtención de alimentos, genéticamente modificados, y de energía limpia, no fósil. La medicina de mejoramiento promete, un futuro en la atención de la salud-enfermedad con mayores alcances. Por ejemplo en el campo del diseño de la nanofarmacología se viene aportando medicamentos que potencializan la calidad de vida, como: el RITALIN¹ el cual mejora el rendimiento intelectual; el PROVIGIL² encaminado a incrementar la memoria a corto plazo y la capacidad de planeación; o el PROZAC³ enfocado hacia la atención de la depresión, trastornos obsesivo-compulsivo, bulimia y anorexia, entre otros. Escenario que en la medida que se biomejore el ser humano, tendrá cada vez menos necesidad de medicamentos.

Dichas mejoras biomédicas, pueden contribuir en potencializar la inteligencia, la memoria, las capacidades físicas, la resistencia al ambiente, así como en la tolerancia de las enfermedades, y los padecimientos propios del envejecimiento. Disfrutando con ello, de una vida emocional más saludable, incluso puede contribuir en mejorarnos el carácter y modificar la personalidad, fortaleciendo nuestra capacidad de autocontrol, todo ello, encaminado hacia una evolución humana, donde se pueda mejorar en diversos aspectos de la misma existencia. Un caso a manera de ejemplo, es frente a la atención del Cáncer en sus distintos tipos, donde investigadores han hecho modificación de genes, desarrollando terapias de modificación genética para mejorar los sistemas inmunológicos, y con ello, sanar el sujeto desde su propio organismo (Guzmán, 2022).

Discusión

Ahora bien, de igual forma se reconoce, que todo lo anterior, abre la puerta para el debate bioético, en relación al costo de dicha modificación en los genes, por un lado, salva, pero por otro lado, distancia al propio Ser, de su humanidad. Se podrían plantear

¹ RITALIN, es un estimulante leve del sistema nervioso central, con efectos más pronunciados sobre las actividades mentales que sobre las motoras

² PROVIGIL o su genérico MODAFINIL es una medicina que ayuda a mantenerse despierto. Se usa en el tratamiento de la somnolencia excesiva que causa la apnea del sueño, narcolepsia, o trastorno del sueño a razón de un trabajo de turno alternado.

³ PROZAC se le conoce a la fluoxetina, un medicamento psiquiátrico utilizado para el tratamiento de las personas que presentan estados depresivos, trastornos obsesivo-compulsivo, bulimia y anorexia.

varias premisas frente a dicho debate, sobre todo que: es un derecho natural el sobrevivir, y el mejorar la calidad de vida, incluso si esto se obtiene biomejorándonos. Sin embargo, en esa búsqueda se corre el riesgo de dejar de ser humano.

Por otra parte, se podría no entrar a dichas premisas y conformarnos con nuestros propios límites humanos, y biológicos, aceptando con resignación la muerte y las enfermedades. Y al hacerlo, no estaríamos aprovechando la oportunidad de mejorar las condiciones de vida, dando paso a acrecentar las desigualdades sociales, contribuyendo en esa medida, a que los menos dotados, sigan padeciendo todas las inclemencias del medio, en comparación a los biomejorados, que tendrán mayores ventajas en el mismo medio.

Ahora bien, se podría decir, frente a la evidencia y los discursos de las instancias oficiales que el mejoramiento genético es una realidad inevitable (OMS, 2020), y que toda resistencia o tecnofobia está destinada al fracaso, por el simple hecho de que el avance es contundente y representa la principal carrera de las superpotencias, y las nuevas geoeconomías globales, en una era de nuevas tecnologías, que nos está ofreciendo nuevos debates y posibilidades de mejorar el mundo, o empeorarlo dependiendo el uso que se le dé, a dichos desarrollos.

Si se avanza o modifican los genes, se dejará de ser humano, o nos estaremos alejando de eso que nos caracteriza, que son las imperfecciones, el pensar que dicha modificación, nos llevará a que ya no podrá reproducirse la especie humana. Porque estamos tan modificados genéticamente que dejamos de serlo. Y ese, será el fin de la misma especie. Como se ha realizado con los animales, como por ejemplo los perros o los caballos, los cuales buscamos mejorarlos en su genética hasta el punto de que creamos una especie nueva, como en el caso de “los caballos miniatura” (ECURED, 2022).

El mejorar moralmente, ¿nos permitiría evitar la autodestrucción?, premisa que buscaría el mismo transhumanismo, al igual que el responder si ¿es deseable la inmortalidad?, y si eso pasara, ¿qué ocurriría con los recursos del planeta?, ¿Se estaría sobrepoblando el mundo?, o ¿estaríamos empezando a habitar los *Metaversos*, o realidades digitales? Dichas premisas, independientemente de su avance o cristalización en el terreno real, nos permite una valoración, y por ende una reflexión distinta del mundo.

A final de cuentas, el Transhumanismo presenta diferentes modalidades, algunas contrapuestas a otras, pero probablemente la que más impacto mediático ha tenido, según

Diéguez (2017) es la del Transhumanismo tecnocientífico, centrada en los aportes de la cibernética, en la informática, así como en la biotecnología, especialmente en el área genética. Pese a que en muchas ocasiones el transhumanismo se presenta en los medios de comunicación haciendo gala de propuestas poco solventes desde el punto de vista científico, es necesario discutir sus argumentos, buscando dilucidar cuáles son sus puntos fuertes y sus debilidades. Las promesas que realizan los defensores del transhumanismo son muy ambiciosas, pero no todas están igualmente justificadas.

Ahora bien, el adentrarse a las discusiones tecno-éticas, o tecno-filosóficas, o de implicaciones profesionales, es parte de la necesidad de generación de nuevos conocimientos, en el marco de una sociedad que demanda respuestas, donde cada vez, los discursos unilaterales o disciplinares se diluyen, y pierden fuerza, requiriéndose de otros alcances y propuestas, que garanticen la vigencia de la propia actuación profesional, y contribuyan en la delimitación de las nuevas fronteras disciplinares, como puede ser, la del Trabajo Social en un mundo tecnologizado.

Por un Trabajo Social Transhumanista

Se reconoce que el transhumanismo plantea esa búsqueda del mejoramiento humano, en lo físico, mental, moral, emocional o de otra o cualquier índole, mediante procedimientos tecnológicos, en especial a través de las biotecnologías, de la robótica y de la inteligencia artificial. Al igual que se advierte, que en su versión más radical, promueve el advenimiento de una nueva especie posthumana.

Participar la comunidad de profesionales del Trabajo Social, en el análisis de los nuevos referentes teóricos debe ser una tarea cotidiana, dicho ejercicio posibilitará el fortalecimiento de la misma disciplina. De igual manera, el asumir una postura frente al Transhumanismo, es crucial sobre todo frente a una de las principales críticas de dicho movimiento tecno-filosófico, la cual se centra, al pretender modificar la naturaleza humana. Exponiendo a altos riesgos, a la misma humanidad, sobre todo, porque se estarían comprometiendo las bases sobre las que se sustenta la vida moral, así como la dignidad y los derechos humanos, entre otros supuestos filosóficos discutibles y sus consecuencias que pueden ser excesivamente radicales.

Ahora bien, de igual forma debemos reconocer, que al margen de nuestra afiliación o no a dicho movimiento, los avances tecnológicos, y las innovaciones que se vienen desplegando en todo el mundo es una realidad inminente. Y frente a dicha

avalancha tecnológica, las posiciones transhumanistas se vienen incorporando en todos los sectores, ya sea a través del uso de dispositivos de comunicación, de cómputo, de automatización en los sectores productivos, de transportes, vehículos inteligentes y autónomos, o en casos más cercanos, con las tecnologías SMART,⁴ de ahí, que el tema de la calidad de vida, y las condiciones que contribuyan al estado de bienestar de los sujetos, se entrelaza con dichas innovaciones. Donde el Trabajo Social, debe participar en el análisis y las implicaciones que se pueden derivar de tales incorporaciones.

Ahora bien, en concreto, el Transhumanismo nos puede presentar ventajas y desventajas, que a final del día, serán los desafíos que el Trabajo Social deberá enfrentar. Por ejemplo, dicho movimiento es fuertemente criticado por su postura sobre, la existencia de un “orden natural” o de una “naturaleza humana inmutable” concebida además de forma esencialista, algo en lo que, la biología actual viene a darle la razón.

Es decir, al meter en el mismo saco todo tipo de manipulación genética que mejora la condición humana, puede estar condenando de antemano a la misma humanidad. De forma apriorística, tales mejoras genéticas ya estarían representando sus controversias a niveles éticos y morales. Donde se tendría que distinguir cuidadosamente entre, potenciación de capacidades habituales dentro de unos límites que nos siguen haciendo humanos, y la adquisición de capacidades nuevas, donde gradualmente nos estarían alejando de nuestra identidad como humanos. A lo que autores como Diéguez (2017) señalan que lo primero no presenta en principio tantos problemas, como puede presentar lo segundo.

Otros enfoques que permiten hacer una evaluación más equilibrada, sobre la que quizás podría edificarse en el futuro un mayor acuerdo social. Se centran en dilucidar con detenimiento las posibles consecuencias negativas que el desarrollo, de dichas técnicas podrían tener, en los efectos secundarios sobre la salud o la calidad vital del organismo, el aumento de las desigualdades sociales, la disminución efectiva de la libertad de elección de los padres, entre otras. Consecuencias que ampliarían las brechas de las desigualdades, y propiciaría otro tipo de clasismo, entre los biomejorados y los “normales”, generando descontrol y posiblemente conflictos en distintos niveles (Grimaldi et al, 2007).

⁴ La tecnología SMART (siglas de Self Monitoring Analysis and Reporting Technology), consiste en la capacidad de detección de fallos del disco duro. La detección con anticipación de los fallos en la superficie permite al usuario el poder realizar una copia de su contenido, o reemplazar el disco, antes de que se produzca una pérdida de datos irrecuperable.

Por otra parte, el discurso creciente acerca del mejoramiento genético, con alentadoras visiones y propuestas que se ofrecen dentro de las investigaciones en biología sintética, y la manipulación genética, nos plantean escenarios optimistas para erradicar enfermedades. Sin embargo, no se advierte sobre los costos de dicha manipulación sobre los mismos organismos y su propia mutación que vivirá, al modificarse hasta dichos niveles genéticos. Visiones, que están siendo cuestionadas por los mismos biólogos y los filósofos de la biología (Véliz, Celis, Moreno y Biryukov, 2020).

Por ello, hablar del mejoramiento genético aplicado a seres humanos, se vuelve cada vez más, una tecnología que promete beneficios seguros, aunque no son claros aun sus efectos. De tal forma, se requiere de generar análisis detallados desde posiciones del Trabajo Social, sobre los diferentes espectros de sus implicaciones, y no solo de las físicas, sino de las implicaciones éticas, morales, y en las nuevas condiciones de vida que se estarán generando, o las adversidades o riesgos que dichos desarrollos pueden presentar, sopesando a la vez, los posibles costes, en relación a los beneficios, en función a los resultados obtenidos. En tal medida, los mismos profesionales podrán advertir y modelar las pertinentes contenciones, o modelos de intervención, que puedan contribuir a atenuar dichas condiciones.

Mientras más se analice los costes y beneficios por parte de los profesionales del Trabajo Social, habrá posibilidades de situar los riesgos potenciales que dichos avances tecnológicos pueden detonar en las personas socialmente desfavorecidas, tanto en nuestros países, como en el mundo en su totalidad. Para ello, se tendrá que tener presente en todo momento, las prioridades de la población y no sólo los intereses de una minoría; así como el considerar las nuevas desigualdades que surgirán y si éstas son aceptables desde una perspectiva democrática; sin dejar de lado, la magnitud de los problemas políticos y sociales que se estarán gestando por el uso constante de las tecnologías de mejoramiento, las cuales, hacen cada vez más evidente que llegaron para quedarse, y conforme pasen los años se irán potencializando más en la vida cotidiana.

Por lo anterior, el Trabajo Social como disciplina científica, encaminada a la atención de las necesidades y problemáticas sociales, encuentra un nuevo nicho de despliegue profesional en el advenimiento de los avances tecnológicos. Que según Urbalejo (2021) al referirse a la manera en la que el Trabajo Social ha problematizado históricamente lo social, apoyándose desde miradas y configuraciones tradicionales, las derivadas por la reconceptualización, y las contemporáneas, le han representado a la

misma disciplina, los dispositivos epistémicos, para mostrar como analizar la problematización en el Trabajo Social y como pensar una epistemología centrada en miradas y prácticas científicas.

Por lo anterior, es posible hablar de un *Trabajo Social Transhumanista*, siempre y cuando se desee participar en dicho debate y reflexión, mismo que derive en posiciones, en metodologías, en nuevas construcciones sociales, encaminado todo ello, en la resignificación de un nuevo sujeto, de nuevas realidades y objetos. Que requeriría de diferentes acompañamientos y servicios profesionales.

Bajo el entendido, que el Transhumanismo anuncia la mejora del ser humano e incluso, en las visiones más ambiciosas, vencer a la muerte. Donde, estarán presentes máquinas superinteligentes, cibernéticos y el advenimiento de la singularidad (Raymond Kurzweil). Así como una vida cotidiana con la presencia de tecnologías, como: las digitales, la robótica y la inteligencia artificial.

Una “nueva normalidad” donde se advierte que se podrá volcar la memoria humana, en máquinas, independizando con ello el cuerpo y logrando a la vez, una especie de inmortalidad. De igual forma, se avecina el biomejoramiento, donde se puede ser joven eternamente, y cada vez más brillantes y de capacidades físicas potenciadas. Con la fuerte presencia de la denominada biología sintética, que estará permitiendo tales avances. Generando a su vez, nuevas tecnologías biológicas que mejoren a las personas, evitando con ello, enfermedades, conseguir mayores capacidades, retrasar o evitar la vejez, entre otros beneficios.

Sin embargo, pese a que la utopía tecnológica, nos ofrece la tierra prometida, no estamos siendo conscientes, ni reflexivos de todas las implicaciones que tendrá en la vida cotidiana, ni mucho menos se han generado los análisis de las consecuencias o daños colaterales en la individualidad, en la identidad, en todo aquello que representa ser humano.

Conclusiones

Con el mejoramiento del ser humano, lo excepcional, pasará a ser normal. No se puede negar que el ser humano ha ido evolucionando desde el primer homínido, hasta el *Homo Sensorium* en el cual, su capacidad craneana y sus capacidades han ido incrementándose paulatinamente y, por lo mismo, el Ser Humano tal como se conoce actualmente, es notoriamente superior a sus antepasados.

Entonces, el Transhumanismo no se alejaría de la tendencia propia de la Naturaleza, al proponer que se supere en sus limitaciones, de tal forma que cada vez más rápido se adapte a su propio entorno. Sin embargo, cual podrá ser el costo de dicho salto artificial, no natural. Que tan negativo podrá ser el usar los avances que el Hombre ha ido alcanzando, para así alcanzar un nuevo paso en su evolución y superar las limitaciones que presenta hoy en día. En realidad, aun no conocemos las respuestas de tales premisas, ni mucho menos las ventajas de la búsqueda de ese ser perfecto.

Lo cierto es, que dicho acto de jugar a ser dioses y de modificar lo que viene dado por azar, por genética, o por designio divino, provoca manifestaciones a favor o en contra. Algunos podrán señalar que actuar en contra de la naturaleza es un peligro y es un problema moral. No obstante, rápidamente se plantean algunos puntos de vista que hacen que esos argumentos sean puestos en duda. Por ejemplo, la creación de vacunas para erradicar enfermedades tales como el COVID 19 o la invención de los automóviles para desplazarse de manera más rápida entre un punto y otro, evitando a su vez los accidentes y todos los conflictos viales.

A fin de cuentas, podríamos enumerar los múltiples beneficios de dichos avances, y explorar alegremente los impactos en la calidad de vida de cualquier individuo. Reflexiones que nos permita ir dibujando un nuevo perfil profesional, que pueda dar respuestas a distintos niveles, incluyendo en el *Metaverso*, o en las realidades virtuales, espacios que representarán plataformas de interacción de los *Avatar*, representaciones virtuales o extensiones digitales de los propios humanos.

Dichos escenarios podrían parecer guiones de alguna película de ciencia y ficción, sin embargo, nos da entrada de igual forma, a instalar o refrescar nuestros debates e ideologías y encaminarlas, hacia un posible *Trabajo Social Biomejorado*.

Bibliografía

- Acevedo Alemán, Jesús (2016). *Re-pensar el trabajo social 3.0. Voces de los Millenials. La generación Geek*. Editorial: UADEC/CGEPI
- Acevedo Alemán, J. y Arteaga Basurto, Carlos (2022). *La Irracionalidad. Porque de lo irracional también se puede hacer teoría*. México: UNAM/ENTS
- Acevedo, J., Gallegos, B., y De León, G.E. (2019). De la intervención a la sanación social. La evolución del Trabajo Social: una mirada irracional. *Trabajo Social Hoy*, 88, 69-84 doi: 10.12960/TSH.2019.0016

- Arias Maldonado, Manuel (2019). Transhumanismo, posthumanismo, Antropoceno: notas sobre la humanidad vertiginosa. *Pasajes: Revista de pensamiento contemporáneo*, ISSN 1575-2259, N°. 57, 2019 (Ejemplar dedicado a: Transhumanismo), págs. 29-37
- Castillo de la Mesa, Joaquín; López Peláez, Antonio; Méndez-Domínguez, Paula y Kirwan, Gloria (2022). «Comunicación digital de los Colegios de Trabajo Social en España en las redes sociales online: ¿coalición, jerarquización o aislamiento?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 178: 39-60. (doi: 10.5477/cis/reis.178.39)
- Castillero Mimenza, Oscar (2017). *Las 11 teorías conspirativas más raras: así deformamos la realidad*. <https://psicologiyamente.com/inteligencia/teorias-conspirativas>
- CELATS (2020). *Trabajo Social: Formación profesional y Desafíos para el ejercicio profesional al 2030*. <https://celats.org/noticias/trabajo-social-formacion-profesional-y-desafios-para-el-ejercicio-profesional-al-2030/>
- Diéguez Lucena, Antonio Javier (1985). La integración del hombre con la máquina. Telos. Cuadernos de comunicación e innovación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=6769>
- Diéguez Lucena, Antonio Javier (2017). *Transhumanismo: la búsqueda tecnológica del mejoramiento humano*. EDITORIAL: Herder editorial.
- Diéguez Lucena, Antonio Javier (2016). La singularidad tecnológica y el desafío posthumano. *Pasajes* No. 50 (Primavera 2016), pp. 154-164 (12 pages). Universitat de Valencia
- Diéguez Lucena, Antonio Javier. (2022). «Gobernanza y control institucional para el futuro de la inteligencia artificial». A: *Diseño institucional e innovaciones democráticas*. 2021, p. 235-254. Aguascalientes, México; Bellaterra, Catalunya: Universidad Autónoma de Aguascalientes; Universitat Autònoma de Barcelona. <<https://ddd.uab.cat/record/259147>> [Consulta: 9 novembre 2022].
- Evangelista Martínez, Eli. (2022). *El Trabajo Social Contemporáneo: el nuevo vivir*. https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=261034675858405
- Ettinger (1972). *Man into Superman*. Nueva York: Saint Martin Press.
- ECURED (2022). *Caballos miniaturas*. https://www.ecured.cu/Caballos_miniaturas

- Guzmán, Pedro (2022). Revelan terapia genética que cura a enfermos de cáncer. <https://www.elciudadano.com/ciencia-tecnologia/revelan-terapia-genetica-que-cura-a-enfermos-de-cancer>
- Grimaldi et al. (2007). “La frontera entre la Biología molecular y la Nanotecnología: impacto en la Medicina”, *Iatreia. Revista médica de la Universidad de Antioquía*. Vol: 20 num 3 (2007): 297
- Haraway Donna (2016). *Staying with the Trouble. Making Kin in the Chthulucene*. Durham/Londres. Duke University Press, 2016, pp. 30-31.
- Humanity+ (2017). *Humanity+ What Why Do, 2017*. <https://humanityplus.org>
- Kenneth, Gergen (2007). *Construccionismo social. Aportes para el debate y la práctica*. Universidad los Andes. Cesó
- Kisnerman, N. (1997). *Pensar el Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen Humanitas
- Montaño, Carlos. (2019). El trabajo social crítico. *Revista Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*, 5(2), 8-21. DOI: <http://doi.org/10.29035/pai.5.2.8>
- Morín, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. España: Gedisa
- More, M. (1990): «Transhumanism: Toward a Futurist Philosophy», *Extropy*, 6, pp. 6-11.
- Melado, F. (2011). Transhumanismo (Humanity+). *Revista Pax et emerita*, num 6 (2011): 205.
- NEURALINK (2022). Breakthrough Technology for the Brain. <https://neuralink.com/>
- OMS (2020). *Una "nueva realidad" tras la crisis del Covid-19: el virus no desaparecerá*. <https://www.elconfidencial.com/mundo/2020-04-14/coronavirus-oms-nueva-realidad-tesis-coronavirus-no-desaparecera>
- Real Academia Española (2022). *Identidad*. <https://www.rae.es/>
- Torralba, Fancesc (2019). *El transhumanisme sota la lupa. Conferencies curs 2017-2018*. Obra Social “la Caixa”
- Urbalejo Luna Cristian (2021). *Reflexiones en torno a la manera de problematizar lo social en el Trabajo Social*. <https://www.revistas.unam.mx/.../article/view/82206/72095>
- Véliz Burgos, Alex; Celis Schneider, Rubén; Moreno Leiva, Germán y Biryukov, Vladimir Aleksandrovich (2020). Transhumanismo y bienestar en el ser humano: ¿quién se beneficia? *Revista Inclusiones* Vol: 7 num Especial (2020): 155-167.

ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

**Caracterización y Motivaciones para el Emprendimiento Femenino:
caso de mujeres en Virú, La Libertad, Perú**

Characterization and Determinants of Female Entrepreneurship: case of women in
Virú, La Libertad, Peru

Dra. María Elena Velásquez Alva

Centro Alternativo de Acción para el Desarrollo Sostenible de La Libertad

<https://orcid.org/0009-0001-5199-3423>

Recibido: 19/01/2023

Revisado: 12/03/2023

Aceptado: 21/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia: _____

Correo electrónico: maelenavelasqueza@gmail.com



Resumen

Este artículo tiene como objetivo obtener información sobre las características y motivaciones que promueven el emprendimiento femenino de las mujeres de Virú, la Libertad, con el propósito de conocer sus datos demográficos; educativos, laborales, familiares, competencias administrativas, tipos de emprendimientos y obstáculos; asimismo, las motivaciones para impulsar iniciativas de emprendimientos. Para ello se aplicó una encuesta a 58 mujeres con pequeños negocios, profundizándose en las motivaciones a través de una entrevista semiestructurada. Los resultados muestran que ellas forman un grupo heterogéneo pues se evidencia que sus antecedentes educativos no guardan relación con el tipo de emprendimiento: la mayoría de ellas no tiene experiencia. En cambio, sus antecedentes familiares sí influyen pues participaron, por lo general, en proyectos independientes. Ellas involucran a sus parientes como socios o empleados mostrando el rol protector de la mujer en la familia. Respecto a lo administrativo, su gestión se basa en éxitos y desaciertos. Las motivaciones más importantes que conducen a las mujeres a emprender son aspiraciones de logro y autonomía, así como, éxito económico. Se concluye en la necesidad de políticas públicas que integre las características y motivaciones de las mujeres para generen programas de fortalecimiento de estas condiciones.

Palabras Clave: emprendimiento femenino; condicionantes; motivaciones; competencias; obstáculos.

Abstract

This article aims to obtain information on the characteristics and motivations that promote female entrepreneurship of the women of Virú, La Libertad, in order to know their demographic data; educational, labor, family, administrative powers, types of ventures and obstacles; likewise, the motivations to promote entrepreneurship initiatives. For this, a survey was applied to 58 women with small businesses, delving into the motivations through a semi-structured interview. The results show that they form a heterogeneous group, since it is evident that their educational background is not related to the type of entrepreneurship: most of them have no experience. On the other hand, their family background does have an influence, since they generally participated in independent projects. They involve their relatives as partners or employees, showing the protective role of women in the family. Regarding the administrative, its management is based on successes and failures. The most important motivations that lead women to undertake are aspirations for achievement and autonomy, as well as economic successes. It is concluded that there is a need for public policies that integrate the characteristics and motivations of women to generate programs to strengthen these conditions.

Keywords: female entrepreneurship; conditions; motivations; skills; obstacles.

Introducción(En línea):

El emprendimiento femenino es reconocido, como una de las actividades que pueden brindar empoderamiento económico a las mujeres y es un campo de la investigación en expansión debido al reconocimiento de que la actividad emprendedora está relacionada al crecimiento económico y la generación de empleo (Saavedra, et al, 2022; Rojas, Tapia y Herrera, 2021.; Alvarado, Morales y Ortiz, 2020.; 2019; Ortiz et al 2015.; Ormeño, 2014.; Escamilla et al., 2013; Álvarez et al., 2012; Amorós et al., 2012). El emprendimiento puede definirse, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación (Silva-Peralta y Rompato, 2020; Tortosa et al., 2018.; Lado et al., 2017). Es por esta razón el estudio del emprendimiento femenino adquiere gran importancia, en tanto permita potenciar el aporte de las actividades productivas y comerciales.

Para comprender el emprendimiento es importante conocer las características y las motivaciones de las mujeres que generan dichos emprendimientos, entendiendo que la viabilidad de éstos depende de sus competencias para administrarlos (Baltodano y Lozano 2020.; García et al., 2016; López et al., 2016; Compeán et al., 2015; Fuentes et al., 2010;). Conocer las motivaciones que impulsan a una mujer a comprometerse con un emprendimiento es significativo para promover esta actividad; aunque el tema no ha sido suficientemente estudiado existe un interés por comprender los diversos factores y motivos que condicionan, influyen y determinan los emprendimientos femeninos (Elizundia, 2014; Rábago et al., 2014.; Ortiz et al., 2008).

En el Perú, en particular, se han realizado algunos estudios sobre el emprendimiento, pero éstos son realizados sin distinción de género como se puede observar en los datos reportados por el Global Entrepreneurship Monitor Perú 2018-2019; por tanto, las estadísticas que cuantifiquen la actividad emprendedora de las mujeres es limitada a pesar de la creciente participación de la mujer en la economía. Se han encontrado otros estudios en el Perú, entre los más significativos: Mujeres Empresarias de Exito en Puno-Perú, realizado por Quispe, et al, (2015), Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú, realizado por Avolio (2008) y Programas de Apoyo al Emprendimiento Femenino en la Alianza del Pacífico: Primer informe, realizado por el Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico (OEAP) en el año 2028: Sin embargo,

a pesar de la valiosa información sobre el emprendimiento femenino no se cuenta con un reporte periódico del impacto de las iniciativas, en función a las diversas realidades, que conlleven a la formulación de programas orientados a mejorar sus esfuerzos.

Esta investigación se centra en el caso de las mujeres que gestionan pequeños emprendimientos en la provincia de Virú, La Región La Libertad, considerándose a éstas como el objeto central de la investigación. Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP), en el marco del XIV Foro de la Mujer Empresaria 2017, destacó a la región La Libertad como la segunda ciudad en el país, después de Lima, de mayor concentración de negocios creados por mujeres (1.392), principalmente en actividades como alojamiento, comercio y otros servicios (CCL: 70% de negocios creados por Mujeres están en 6 regiones, 2017). Sin embargo, estudios a profundidad de emprendimientos de mujeres es limitada.

Virú es una de las provincias de la Región La Libertad, con un significativo desarrollo de la actividad emprendedora; sin embargo, no se han encontrado estudios sobre esta actividad emprendedora en general. En cuanto a actividad emprendedora femenina no se han existen estadísticas o reportes que permitan conocer las características de esta actividad.

El estudio busca realizar la caracterización del emprendimiento femenino en los aspectos: demográficos, educativos, laborales y familiares, habilidades administrativas, tipos de emprendimientos y las motivaciones que impulsan a las mujeres a emprender; así, como los obstáculos para iniciar y lograr el crecimiento de sus emprendimientos. Esta información contribuirá a que los formuladores de políticas y programas a nivel local, regional y nacional formulen programas con estrategias y herramientas que proporcionen sostenibilidad a los emprendimientos e incorporar a las mujeres en el contexto empresarial en mejores condiciones y oportunidades.

Metodología

La investigación busca realizar la caracterización del emprendimiento femenino y las motivaciones que impulsan a las mujeres a impulsar un emprendimiento. Se aplicó una metodología de tipo mixta (cuantitativo y cualitativo) a partir de los fundamentos de Pita y Pétergas (2002), quienes sostienen que la investigación cuantitativa analiza datos

cuantitativos sobre variables y la investigación cualitativa recoge datos, mediante la narrativa de los fenómenos estudiados utilizando técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas o a profundidad. De esta manera se da la oportunidad a una participación y respetuosa de las personas, en lugar de tratarlas como sujetos pasivos (Ugalde y Balbastre-Benavente, 2022). En cuanto, al diseño, la investigación se clasifica dentro de los estudios descriptivo-correlacional.

.La muestra estuvo conformada por 58 mujeres de la provincia de Virú, región La Libertad, gestoras de pequeñas unidades productivas cuyo capital es menor a diez mil soles, tienen más de 6 meses de funcionamiento y atienden 5 días a la semana; y que accedieron a participar, firmando un consentimiento.

Para el estudio cuantitativo, se hizo a través de una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario, que fue aplicada a las mujeres participantes. El cuestionario consta de 30 preguntas, el mismo que fue validado mediante una prueba piloto al 12% de las mujeres con emprendimientos, con la finalidad de detectar errores o preguntas confusas o irrelevantes; para el análisis estadístico se utilizó en el procesamiento de los datos con el soporte informático del Software SPSS.

En la parte cualitativa se indago mediante un análisis de interpretación sobre las competencias administrativas, las motivaciones y obstáculos para impulsar un negocio. La técnica utilizada fue la entrevista a profundidad, como instrumento de indagación científica utilizada en las Ciencias Sociales; para lo cual se confeccionó una guía de preguntas para profundizar algunos resultados de obtenidos mediante la encuesta; respetando siempre la flexibilidad de la entrevista. Los resultados se organizaron por medio de análisis transversal y analizada utilizando la inducción analítica.

Resultados

Perfil de las mujeres participantes del estudio

Las mujeres participantes en el estudio, que accedieron a responder a la encuesta y a la entrevista a profundidad se ubican en la provincia de Virú, La Libertad. Ellas tienen una edad predominante entre 26 y 40 años (55%), con estado civil de conviviente (65%) y casadas (27%); cuentan con primaria completa (24%), secundaria incompleta, secundaria completa y superior técnico completa (18%) respectivamente. La mayoría de ellas son fundadoras de su negocio y se ubican en el sector comercio (72%) seguidas por aquellas insertas en el sector servicios. Los emprendimientos de las mujeres vienen funcionando

entre 1 a 5 años (57%) otros de 6 a 10 años (22%). Debido al tamaño de los negocios, estos generan principalmente autoempleo a un 75% de ellas.

3.1. Caracterización del emprendimiento femenino

Características demográficas: Las mujeres con emprendimientos participantes en el estudio se ubican en la provincia de Virú, región La Libertad; la edad frecuente en que las mujeres se convirtieron en emprendedoras oscila entre 26 a 40 años (54%). Este dato coincide con los resultados de otros estudios en la que se concluye que la edad productiva promedio en la cual las mujeres tienden a proyectar intenciones de emprender es de 22 a 40 años (Encina L. y Lopez G., 2021; INMUJERES, 2003).

Antecedentes educativos (previo al emprendimiento): El estudio revela que el nivel educativo de las mujeres es variado: el 21% tenían primaria completa, un 23% secundaria completa, mientras que un 18% cursaron estudios superiores técnico completo. Asimismo, el 74% de mujeres al iniciar sus emprendimientos no tenían algún tipo de formación, un 8% de ellas su formación previa no estaba relacionada con el negocio. Estas características permiten deducir que, si bien el nivel educativo y tipo formación no determina la orientación de la gestión del emprendimiento, afecta en los obstáculos que afectan a las mujeres.

Antecedentes laborales: Al analizar la relación entre la experiencia laboral de la mujer y el tipo de unidad productiva, el estudio revela que el 79% de las mujeres carecen de experiencia laboral previa al emprendimiento. Solamente, el 17% de mujeres que sí tienen experiencia laboral previa pero no está relacionada con el negocio. Un estudio exploratorio sobre perfil de las mujeres empresarias en Lima- Perú, se encontró que 20 de 24 mujeres iniciaron emprendimientos cuyos giros tenían relación con las actividades dependientes previas o con sus aficiones personales (Avolio, 2008).

Antecedentes familiares: Se encontró que el padre, el esposo o conviviente del 42% de mujeres están relacionados con actividades de autoempleo, por lo que se puede inferir la influencia de estos familiares en la decisión de las mujeres de impulsar un emprendimiento.

El cuidado de los hijos e hijas y del hogar se encuentra exclusivamente a responsabilidad del 65% de mujeres, que las realizan paralelamente a las actividades del emprendimiento; solo un 27% de ellas tiene la colaboración del esposo o conviviente. Asimismo, La

responsabilidad económica del hogar del 78% de mujeres es compartida con el esposo o conviviente, lo que destaca el aporte económico de la mujer para la manutención familiar. Asimismo, el 45% de mujeres considera a las actividades del negocio como parte de su rutina familiar, ya que deben atender paralelamente los roles de generación de ingresos para el hogar, cuidado del hogar y cumplir con su rol de madre, esposa/conviviente e hija. Sin embargo, el 51% considera que les dificulta la función maternal, dificultando las relaciones familiares, pero les da seguridad económica.

Competencias administrativas de las mujeres emprendedoras

Esta investigación ha indagado sobre las habilidades administrativas de las mujeres al iniciar y gestionar sus emprendimientos, en los aspectos de finanzas, marketing, operaciones, tecnología, dirección y recursos humanos.

Las respuestas obtenidas han sido calificadas en 5 niveles (1 es muy bajo y 5 muy alto) con el objetivo de identificar las fortalezas y limitaciones de las mujeres gestoras de los emprendimientos en los aspectos de finanzas, marketing, operaciones, tecnología y dirección (tabla 1).

Tabla 1.

Competencias administrativas de las mujeres emprendedoras

Habilidades administrativas	Muy Bajo (1)		Bajo (2)		Regular (3)		Alto (4)		Muy alto 5	TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		Nº	%
Finanzas	4	6.90	44	76.00	8	13.70	2	3.44		58	100
Marketing	10	17.2	41	70.68	6	10.3	1	1.70		58	100
Operaciones	5	8.62	39	67.24	11	19	3	5.17		58	100
Tecnología	13	22.4	37	63.79	6	10.3	2	3.44		58	100
Dirección	2	3.45	37	63.79	14	24.1	5	8.62		58	100

Nota: Esta tabla muestra el nivel de competencias administrativas que tienen las mujeres.

Las competencias financieras de las mujeres son bajas (76%); esta acción es mediante registros en cuadernos que les permite llevar el control de sus ingresos y egresos; no planifican sus actividades ni controlan sus resultados mensuales o anuales; esto debido a

la informalidad de sus emprendimientos. En el área de marketing sus habilidades son básicas (70.6%): la forma de ofertar sus productos, la atención al cliente las realiza de forma empírica.

Asimismo, en el área de operaciones y logística las destrezas de las mujeres son muy elementales (67.2%); consideran innecesarios tener un inventario, las compras las realizan de acuerdo con su necesidad o dinero disponible. El rubro de tecnología también es bajo (63.7%); si bien tienen información sobre herramientas y equipos de tecnología para mejorar la comercialización o control de sus operaciones consideran que dicha tecnología es costosa y difícil de manejar. Finalmente, en el rubro de dirección el 63.7% de las mujeres no planifican sus actividades a largo plazo; las decisiones están en función a la necesidad del negocio.

El estudio reporta, que las mujeres no han recibido adiestramiento para gestionar sus emprendimientos “... *me hubiera gustado capacitarme en administración y así trabajar mejor y tener mayores ganancias... algunas instituciones nos invitan a capacitaciones, pero son en horarios no disponibles*” (informante: L.D.A. La mayoría de las mujeres manejan su negocio de manera empírica y aprendiendo de sus errores.

Tipo de los emprendimientos propiedad de las mujeres

El estudio revela que el 65% de mujeres son propietarias de sus emprendimientos, generando autoempleo al 79% de ellas; están orientados principalmente al comercio minorista; esta información coincide con los estudios del GEN 2018-2019 (Serida, et al., 2020). Además, tienen como socio al esposo o conviviente, en compensación al apoyo económico o emocional que reciben o el deseo de generar empleo para sus familiares. La principal fuente de capital del 75% de mujeres para iniciar el emprendimiento fueron sus ahorros o los del esposo o conviviente o préstamos de otros familiares o amistades.

3.2. Motivaciones de las mujeres para impulsar un emprendimiento

(Nava y Londoño, 2013, como se citó en Saavedra, et al, 2022) refieren que las mujeres tienen motivaciones intrínsecas y extrínsecas para emprender, entre las intrínsecas predominaron la motivación personal y profesional, impulsadas por un deseo de superación e independencia, mientras que, en las motivaciones extrínsecas, emprenden debido a que ellas no le dan importancia a la búsqueda de éxito o reconocimiento, sino que buscan realizar una actividad económica para cubrir sus necesidades básicas.

Para este estudio, las motivaciones intrínsecas de las mujeres han sido denominados motivos que están relacionadas con la apreciación y entendimiento de la satisfacción o insatisfacción y tienen que ver con la decisión de las mujeres de orientarse por el

emprendimiento y son el logro, la autonomía, el poder y la afiliación. Las motivaciones extrínsecas han sido denominadas circunstancias, entendidas como situaciones que impulsan a las mujeres a optar por un emprendimiento y son circunstancias económicas, laborales, familiares y personales. Los resultados se observan en la tabla 2.

Tabla 2.

Circunstancias identificadas en las mujeres emprendedoras

Circunstancias identificadas en las mujeres emprendedoras	N°	%
Circunstancias económicas		
Necesidad económica básica	8	13.8
Insatisfacción con el ingreso familiar	50	86.2
Circunstancias laborales		
Dificultad para encontrar empleo por falta de oportunidades	15	25.8
Dificultad para encontrar empleo por falta de habilidades	28	48.3
Dificultad para encontrar empleo por edad avanzada	7	12.0
Dificultad para encontrar empleo por educación insuficiente	30	51.7
Falta de perspectivas de crecimiento profesional	5	8.6
Frustración por razones económicas	21	36.2
Insatisfecha con una cultura masculina	2	3.4
Circunstancias familiares		
Rol de la mujer en la familia	45	77.6
Sucesión familiar voluntaria	2	3.4
Sucesión familiar por oportunidad	1	1.7
Sucesión familiar por necesidad	1	1.7
Necesidad de un horario flexible	32	55.2
Circunstancias personales		
Presencia de un modelo de empresario	3	5.1
Familiares que impulsan y apoyan el emprendimiento	21	36.2

Insatisfacción personal	42	72.4
Oportunidad específica	8	13.7

Nota: respuesta múltiple en base a 58 respuestas

En cuanto a las motivaciones extrínsecas, los resultados muestran que el 86.2% de mujeres optaron por el emprendimiento influenciadas por insatisfacción con el ingreso familiar, es decir que pueden cubrir sus necesidades básicas, pero que no son suficientes para dar mejores oportunidades para su familia y generar ahorros “... como madre quiero tener ciertas comodidades para mis hijos., mejor educación, algún paseo, pero no se puede porque no alcanza, eso me llevó a crear un negocio aunque debo trabajar más horas y ahorrar poco a poco y hacer mayores sacrificios para poder conseguir más cosas para mis hijos...” (entrevistada I.V.O). Esta situación difiere con lo encontrado por el Monitor Global de Emprendimiento (GEM), donde se reporta que las mujeres optan por un negocio principalmente por oportunidad (Nerida et al. 2020).

Las circunstancias laborales que impulsaron a las mujeres a decidir por el emprendimiento son las dificultades para encontrar empleo por educación insuficiente (51.7%), por dificultades para encontrar empleo por falta de habilidades (48.3%) y frustración por razones económicas (36.2%). Asimismo, las mujeres reconocen como la circunstancia familiar más importantes para optar por el negocio al rol de la mujer en la familia (77.6%) y necesidad de un horario flexible (55.2%) lo que significa que su actividad está ligada al papel que cumple en su familia y ve la posibilidad de generar puestos de trabajo para su pareja, hijos(as). Finalmente, las circunstancias personales de las mujeres para decidir por el negocio están relacionadas principalmente a la insatisfacción personal (72.4%) “... Inicie el negocio porque tenía que hacer alguna actividad para generarme ingresos pues había dejado de trabajar hacia algún tiempo y era difícil encontrar empleo que me hiciera sentir a gusto...” (Informante: C.S.L).

Respecto a las motivaciones intrínsecas denominadas motivos, definidos por Avolio (2008) como un constructo que representa una fuerza en el cerebro que organiza la percepción, entendimiento y conducta de tal forma que cambia una situación insatisfactoria y aumenta la satisfacción. Los motivos reconocidos por las mujeres en su decisión de optar por un emprendimiento relacionados con el logro, la autonomía, el poder y la afiliación se reportan en la tabla 3.

Las mujeres participantes en la investigación, han reconocido al logro como el principal motivo que las impulsó a decidir por un emprendimiento expresándose en la necesidad de “lograr un sueño” (58.6%), lograr éxito económico (46.5%) “... decidí por el negocio porque siempre soñé con tener algo propio y no depender de mi esposo, para sentir que estoy aportando y además cosas para mis hijos y para mí, espero que esta aspiración lo vaya consiguiendo y también pueda tener ahorros y mejorar económicamente...” (entrevistada L.S.C).

Un estudio sobre el perfil de las mujeres con negocios en Argentina reporta que la necesidad de logro está vinculada con afirmaciones que tratan sobre su involucramiento con el trabajo, la dificultad, el tipo de objetivos que se proponen y el esfuerzo comprometido en las misiones emprendidas (Rábago et al. 2014).

Tabla 3.

Motivos identificados en las mujeres emprendedoras

Motivos identificados en las mujeres emprendedoras	N°	%
Motivos de logro		
Impulsada por lograr un sueño	34	58.6
Capacidad de trabajo y esfuerzo personal	15	25.9
Pasión por lo que hacen	7	12.0
Búsqueda activa de éxito	14	24.1
Permanente deseo de superación	17	29.3
Capacidad de asumir retos	14	24.1
Alta motivación por aprender	22	37.9
Lograr el éxito económico	27	46.5
Motivos de autonomía		
Deseo de ser su propio jefe	40	68.9
Autonomía económica respecto a la pareja o familia	12	20.6
Necesidad de controlar sus propias vidas	18	31.0
Tener algo que pueda controlar y que les permita expresarse	15	25.8
Toma de decisiones autónoma	27	46.5
Motivos de poder		
Motivo de poder	1	1.7
Motivos de afiliación		
Valor social	5	8.6

Nota: respuesta múltiple en base a 58 respuestas

El motivo de autonomía se relaciona con el deseo de las mujeres de ser independientes y actuar de acuerdo con su propia voluntad, sin estar sujeta a la presión o coerción ejercida por una autoridad u otros en general. En el estudio la mayoría de las mujeres expresaron a la autonomía como el motivo que las conllevó a formar el negocio expresado en su deseo de “ser su propio jefe” (68.9%), tomar decisiones de manera autónoma (46.5%) y la necesidad de controlar sus propias vidas (31.0%) como las más significativas.

El motivo de poder es la necesidad de controlar los sentimientos y el comportamiento de los demás y el motivo de afiliación son aspectos que no representan una motivación de las mujeres para optar por un emprendiendo.

3.3. Obstáculos que se les presenta a las mujeres emprendedoras

Los principales obstáculos que afrontan las mujeres para hacer progresar sus negocios son los que tienen que ver con el género de la mujer y los que tienen relación con la actividad emprendedora (tabla 4).

Tabla 4.

Obstáculos que se les presenta a las mujeres emprendedoras

Obstáculos que afrontan las mujeres con negocios	N°	%
Relacionados con el género		
Responsabilidades familiares	41	70.7
Discriminación para obtener créditos	9	15.5
Esposo/conviviente como obstáculo	2	3.4
Relacionados con la actividad emprendedora		
Carencia de formación en la gestión de negocios	43	74.1
Temor al riesgo de endeudarse	18	31.0
Autolimitaciones de las propias mujeres	17	29.3
Carencia de experiencia en administración de negocios	32	55.2
Contratación de personal capacitado	4	6.9
Limitaciones para obtener garantías para préstamos	8	13.8
Mucha competencia	2	3.4

Nota: Respuesta múltiple en base a 58 respuestas

Los obstáculos que tienen el 70.7% de las mujeres y que están relacionados con el género son las dificultades para combinar las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y del hogar. Al respecto, estudios coinciden en que culturalmente donde el rol de la mujer está ligado a las responsabilidades familiares se presentan mayores obstáculos (Alvarado, Morales y Ortiz, 2020; Alvares et al. 2012)

Asimismo, en un estudio realizado por el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2010), sobre la Necesidad de Replantar Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de las Mypes encontraron que las mujeres empresarias tienen limitado acceso

al capital; no cuentan con el financiamiento debido a que sus empresas son muy pequeñas y por su naturaleza no cumplen con los requisitos solicitados; por ello, las mujeres se financian vía préstamos familiares, amigos, o ahorros personales. Las mujeres cuentan con menos disponibilidad de acceso al crédito dado que en ocasiones no pueden cubrir los requisitos (títulos de propiedad, garantías, avales), por lo que capitalizarse les resulta difícil por las altas tasa de interés, lo que no les permite contar con el apoyo financiero (Heller, 2010).

Los obstáculos que enfrentan las mujeres y que no están relacionadas con el género son la carencia de formación en gestión de empresas (74.1%), falta de experiencia laboral (55.2%). La carencia de formación en gestión del emprendimiento y la falta de experiencia laboral son características de las mujeres participantes de este estudio. Ellas manifiestan “...no tuve la suerte de estudiar para manejar mejor mi negocio ...al ni tener experiencia en el negocio preguntando a otras personas con experiencia he ido mejorando ... me falta aprender mucho todavía...” Entrevistada M.V.Z).

Asimismo, el 31% de mujeres refieren temor al riesgo de endeudarse; al respecto Romero-Martínez y Milone (2016) en un estudio sobre el emprendimiento concluye que este miedo depende de varios factores como las cargas financieras en caso de que el negocio fracase, la oposición de la familia, la pérdida de reputación, pérdida de autoestima, entre otros. Además, el 29.3% de las mujeres reconocen como un obstáculo las autolimitaciones de ellas mismas por desconfianza en sus capacidades. “... con frecuencia pienso que no estoy preparada para sacar adelante el negocio, pero, trato de esforzarme para no fracasar y perder mi dinero...” (entrevistada L.S.C).

Discusión y Conclusiones

Los resultados de la investigación reportan que las mujeres con emprendimientos presentan un perfil variado, cuyas características demográficas, educativas, laborales, familiares, competencias administrativas, tipos de emprendimientos y las motivaciones que las impulsaron; además de los obstáculos que tiene que enfrentar abre una serie de interrogantes y posibilidades. Por ello, es necesario hacer visible la participación y el aporte de la mujer en el contexto emprendedor, que conlleve a la formulación de políticas y programas de apoyo y respaldo a su actividad en función a la variedad de sus precedentes y prácticas.

Al respecto, merece resaltar que los antecedentes educativos y de formación de las mujeres y experiencia laboral no está relacionado con su decisión de impulsar un emprendimiento. Los antecedentes familiares, en cambio, reportan la influencia de los padres o esposo o conviviente con la decisión de la mujer para emprender, el involucramiento de estos familiares en las actividades del negocio; además, las responsabilidades de la mujer en el cuidado de los hijos y del hogar, evidenciando la prolongación del rol dentro de la familia, se convierte en un obstáculo para el desarrollo del emprendimiento.

Asimismo, Las habilidades administrativas de las mujeres son bastante limitadas en las áreas de finanzas, operaciones, tecnología y dirección, no han recibido formación especializada para administrarlos han aprendido a gestionarlos en función a sus aciertos y desaciertos. Por ello, algunas de las acciones necesarias es la formación con adiestramiento en administración y otras competencias como liderazgo y otras estrategias.

Las motivaciones extrínsecas que han impulsado a las mujeres a convertirse en gestoras de un emprendimiento son las circunstancias económicas reveladas en la insatisfacción económica, dificultad para encontrar empleo, el rol familiar y la necesidad de un horario flexible y las motivaciones intrínsecas expresadas en deseos de logro y autonomía. Los resultados reportan que las motivaciones de la mujeres son variadas encuentran influenciadas por razones económicas y por necesidad de logro y autonomía.

Es importante indicar que esta investigación no está librea de limitaciones, las cuales abren posibilidades para otras líneas de investigación. Una de las limitaciones es que las mujeres participantes del estudio cuentan con emprendimientos pequeños, la mayoría de ellos informales, que generan solo autoempleo; hacer estudios comparativos podría ser una línea de investigación.

Bibliografía

- Alvarado, E.; Morales, D. y Ortíz, J. (2020). Emprendimiento de nanoempresas en el empoderamiento de mujeres neolonesas. *Revista Mexicana de Sociología*, 82(4), 863-895. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v83n4/2594-0651-rms-83-04-863.pdf>
- Álvarez, C., Noguera, M., Urbano, D. (2012). *Condicionantes del entorno y emprendimiento femenino. Un estudio cuantitativo en España*. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Amorós, J.; Guerra, M; Pizarro, O.; Poblete, C. (2012). *Global Entrepreneurship Monitor. Mujeres y Actividad Emprendedora en Chile 2010 -2011*. 1° edición. Ediciones Universidad del Desarrollo. Chile.
- Avolio, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. Lima, Perú.
- Baltodano, L. y Lezama P. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 16, núm. 31, pp. 1-11, 2020. DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- CCL: 70% de negocios creados por Mujeres están en 6 regiones. *El Comercio*. (14 de marzo de 2017). Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/negocios>.
- Compeán, M.; Belausteguigoitia, I.; Navarrete, M. (2015). *Una Investigación sobre Mujeres Emprendedoras y Propietarias de Organizaciones familiares y no familiares en México*. México.
- Elizundia, M. (2014). *Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de Género*. Universidad Anáhuac. México.
- Encina L. y Lopez G. (2021) *Emprendedurismo Femenino: Un estudio multi-caso de factores que influyen en la Intención Emprendedora*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. (en línea), marzo-abril, 2021, Volumen 5, Número 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.374 p. 1642
- Escamilla, Z.; Caldera, D. (2013). *Análisis de los factores socioeconómicos y psicosociales en mujeres y hombres emprendedores nacientes en México*. *Investigación Administrativa*, n° 111. Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás. México.

- García, E.; Ordoñez, L.; Avilés, E. (2016). Motivaciones y obstáculos para el emprendedurismo: una perspectiva de género desde los jóvenes universitarios. *Revista Retos*, 11(1). México.
- Fuentes, F.; Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28-3. Asociación Internacional de Economía Aplicada. España.
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Santiago de Chile. Naciones Unidas.
- INMUJERES. (2003). *Mujeres Empresarias en México. Primer encuentro Nacional de Mujeres Empresarias 2003*. México.
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (2007). *Censos Nacionales 2007. XI de población y VI de vivienda*. Lima, Perú.
- Lado, R.; Vivel, M.; Seijas, M. (2017). Barreras Individuales, Financieras y Sociales del Emprendimiento Turístico Femenino. *Revista mkt Descubre – ESPOCH FADE* N° 10 diciembre 2017, pp. 3 – 14
- López, A.; Jean-Charles, C.; Yves, R.; Barragán-Colina, J. (2016). Motivación para el emprendimiento en México en México: Un estudio comparativo de género. México.
- Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico (OEAP). (2018). *Programas de Apoyo al Emprendimiento Femenino en la Alianza del pacífico: Primer informe: Observatorio Estratégico de la Alianza del Pacífico Pontificia Universidad Católica de Chile- 44-49*.
https://redimpacto.org/repositorios_ri/programas-de-apoyo-al-emprendimiento-femenino-en-la-alianza-del-pacifico/
- Ormeño, B. (2014). *Emprendimiento Femenino: Propuesta de un perfil en base al propio discurso de mujeres, desde una perspectiva cualitativa*. *Revista gestión de las personas y tecnología*. Edición N° 19. Chile.

- Ortiz, C.; Duque, Y.; Camargo, D. (2015). Las Mujeres Empresarias en Colombia: Características de su Carrera Empresarial. Universidad Militar Nueva Granada. Nueva granada. 260 pp.
- Ortiz, C.; Duque, Y.; Camargo, D. (2008). Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino. Revista Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, XVI (1).
- Pita, S. y Pétergas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos de atención primaria, 9, 76,78. Recuperado de:
http://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
- Quispe, J.; Flores, Y. (2015). Mujeres empresarias de éxito en Puno-Perú. Revista de Investigación Altoandina 2015; Vol. 17 N° 1: 33-40.
- Rábago, P.; D'Annunzio, M; Monserrat, S. (2014). El Perfil de las Mujeres Emprendedoras Exitosas de Argentina. Argentina.
- Rojas, M.; Tapia, J.; Herrera, B. y Cárdenas, B. (2021). Emprendimiento y empoderamiento de la mujer rural de la parroquia de Santa Ana del cantón Cuenca; una mirada desde Trabajo Social. Dominio de las Ciencias, 7(3), 855-883. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1971>
- Romero-Martínez, A.y Milone, M. (2016). El Emprendimiento en España: Intención Emprendedora, Motivaciones y Obstáculos. Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad. GCG Georgetown University Universia. Vol. 10 Nm.1. pp: 95-109.
- Saavedra, M.; Briseño N.; Velázquez K. (2022). Análisis y Evolución del Emprendimiento Femenino en Latinoamérica RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, vol. 11, núm. 32, 2022 Universidad Autónoma del Estado de México, México. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637972170001%20DOI>
- Serida, J.; Alzamora, J.; Guerrero, C.; Borda, A.; Morales, O. (2020) Global Entrepreneurship Monitor Perú 2018-2019. Lima, Perú.
- Serida, J.; Nakamatsu, K.; Borda, A.; Morales, O. (2012). Global Entrepreneurship Monitor Perú. Lima, Perú.

- Serida, J.; Borda, A.; Nakamatsu, K.; Morales, O.; Yamakawa, P. 2005. Global Entrepreneurship Monitor Perú 2004-2005. Lima, Perú.
- Silva-Peralta, Y. F.; Rompató, M. E. (2020). Perfil psicosocial de la mujer emprendedora. Un análisis cualitativo y local. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 145-164. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2697>
- Sistema Latinoamericano y del Caribe. (2010). *Desarrollando Mujeres empresarias: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de Mypes*. Caracas, Venezuela.
- Tortosa, J.; De Pablo Valenciano, J.; Uribe, J. (2018). Innovación social como motor del desarrollo local y el emprendimiento social. *Equidad y Desarrollo*, (31, suplemento), 11-25.
- Ugalde Binda, N. y Balbastre-Benavent, F. (2022). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa buscando ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista De Ciencias Económicas*, 31(2), 179–187. <https://doi.org/10.15517/rce.v31i2.12730>

ARTICULO DE INVESTIGACIÓN

**Brecha de Género en la Representación y Participación Política de las
Mujeres: Avances y Retrocesos**

Gender Gap in the Representation and Political Participation of
Women: Advances and Setbacks

Christian Rafael Quevedo Lezama

Centro de Altos Estudios Nacionales

<https://orcid.org/0000-0002-5216-7895>

Recibido: 21/01/2023

Revisado: 14/03/2023

Aceptado: 23/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: 41325016@caen.edu.pe



Resumen

A lo largo del tiempo, las mujeres han buscado obtener los mismos derechos que los varones, petición que se les negaba dadas las estructuras sociales o religiosas, por ello, buscaron nuevas oportunidades para su desarrollo y visibilidad social, como la incursión en la plataforma política. El estudio tuvo como objetivo describir los efectos de la brecha de género y las barreras existentes para la participación femenina en política, mediante un análisis teórico de perspectivas, avances y retrocesos de su inserción, además de como disminuir la brecha de género, considerando diferentes enfoques de distintos autores relacionados a la problemática de estudio. La metodología utilizada fue la revisión narrativa con enfoque exploratorio. Se concluye que los roles de género y las actividades asignadas a hombres y mujeres son creados y mantenidos por factores culturales, religiosos y estereotipos sociales. Estas percepciones pueden generar brechas de género, ya que se espera que los hombres y las mujeres se comporten de ciertas maneras según su género, limitando así su capacidad de desarrollarse plenamente en áreas consideradas no tradicionales para su género.

Palabras clave: política, mujer, representación, participación, brecha de género.

Abstract

Throughout time, women have sought to obtain the same rights as men, a petition that was denied to them due to social or religious structures, and for this reason, they sought new opportunities for their development and social visibility, such as the incursion into the political platform. The study aimed to describe the effects of the gender gap and the existing barriers to female participation in politics, through a theoretical analysis of perspectives, advances and setbacks of their insertion, as well as how to reduce the gender gap, considering different approaches of different authors related to the problem of study. The methodology corresponded to the narrative review of exploratory approach, being able to conclude that gender roles and activities assigned to men and women are created and maintained by cultural, religious and social stereotypes factors. These perceptions can create gender gaps, as men and women are expected to behave in certain ways according to their gender, which can limit their ability to fully develop in areas that are considered non-traditional for their gender.

Keywords: Politics, woman, representation, participation, gender gap.

Introducción

Desde la antigüedad, la humanidad se ha orientado a los preceptos establecidos por las estructuras sociales, estas definidas por diferentes razonamientos, sean culturales o religiosos, así como los conducidos por los enfoques de poder y prejuicios. La mayoría de estos han colocado a la mujer en un papel secundario dentro de la misma sociedad al limitar determinadas de sus capacidades. Por tanto, la realización de sus actividades se ha visto restringida; generalmente, sujetas a labores hogareñas. Estas dinámicas se han preservado por un largo periodo de la historia. Muy a pesar, hoy en día dicho panorama ha ido cambiando debido a las nuevas necesidades que requiere la actualidad, lo que a su vez originó una concientización ante la lucha por la visibilización de las mujeres en la sociedad.

Duarte y García (2016) mencionan que en 1968 Robert Stoller mencionó por primera vez el término género, el cual mantenía una relación distante con la definición de sexo. No fue sino hasta a mediados de la década del 70 que se tuvo una percepción más precisa sobre la feminidad y masculinidad, popularizándose la idea de que existe una diferencia entre hombres y mujeres. Machado, Morales y Chávez (2017) mencionaron que en el año 1974 se firmó la declaración del establecimiento de un Nuevo Orden Económico que tenía como finalidad eliminar las desigualdades de género persistentes en la sociedad. Posteriormente, en La Habana, en el año 1977, se realizó la conferencia regional sobre la integración de la mujer al desarrollo económico y social de Latinoamérica. En adición, Godoy (2016) indicó que, en Chile, en 1990, se produjeron transformaciones constantes en pro de las prácticas y representaciones sexo–genéricas que buscaban impulsar a la mujer como figura independiente, autónoma y apta para toda actividad.

En efecto, ante el paso del tiempo se han observado diversos cambios respecto a las problemáticas relacionadas al género y el rol secundario que se le asignó a la mujer dentro de la sociedad. Claro que este desvanecimiento progresivo no ha sido parejo en todas las partes del mundo, pues aún existen varios países en donde se preserva la idea de reducir a la mujer. Esto, por ejemplo, acontece en culturas más cerradas, las cuales institucionalizan el pensamiento de que las oportunidades se basan según el género al que pertenece el individuo. Son en esos mismos circuitos en que se piensa que la mujer es observada como el sexo débil, avalando así la limitación de sus labores.

Es mediante esas circunstancias que puede observarse cómo la brecha de género es existente y perjudicial al afectar, en su mayoría de casos, a la mujer. Muy a pesar, como bien nos demuestra la actualidad, hoy se vive una realidad en donde las mujeres puedan desempeñarse en actividades que anteriormente no se le permitía a consecuencia de los estigmas sociales o complejos de inferioridad que se anidaba en la misma comunidad femenina, ello consecuencia del peso social. Ahora, en análisis a esos cambios, puede identificarse que es el campo de la política uno de los espacios que ha manifestado mayores barreras de acceso cuando se refiere a la igualdad de género.

Es importante precisar que en la actualidad se ha acentuado una tendencia marcada hacia la igualdad de género. Frente a eso, son múltiples los sectores que se han sumado a esos fines que buscan principalmente establecer un equilibrio en diferentes escenarios de la sociedad, logrando reducir brechas que habían perdurado durante mucho tiempo. Duarte y García (2016) señalaron que uno de los principales aspectos que ha incentivado esta difusión implica la modificación de las políticas estatales, pues a través de estas se ha permitido el establecimiento de garantías para la igualdad, de tal manera que la mujer podría obtener un rol sustancial en la sociedad, apartando a la misma comunidad general del pensamiento tradicional en donde el hombre figuraba como protector y proveedor, mientras que la mujer como su subordinada. En paralelo a esos avances globales, Machado, Morales y Chávez (2017) indicaron que Latinoamérica se convirtió en foco de considerables brechas de género en el cual la mujer presentaba condiciones desfavorables con respecto a las oportunidades laborales, equidad salarial, participación ciudadana y política. En respuesta, los estados de América Latina y el Caribe han sido partícipes de reuniones organizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a fin de poner entre sus prioridades la eliminación de la desigualdad de género e impulsar la autonomía de las mujeres. En relación con dicha acción, Godoy (2016) mencionó que las transformaciones presentadas alrededor del mundo difundieron la nueva visión en donde la mujer se adapta al modelo empresarial y económico de manera representativa y valorada.

Los cambios en el transcurso de las fechas recientes han sido notables. El rol de la mujer ha presentado una perspectiva renovada, siendo cada vez más valorada e integrada a diferentes ámbitos sociales, brindándole la oportunidad de poder demostrar que el desarrollo de capacidades es indiferente al género, adaptándose a distintos contextos que logran brindar a la mujer una mayor notoriedad. Es mediante esos resultados visibles que

la percepción social con respecto a las limitaciones de género va desapareciendo y las oportunidades se van equilibrando.

Respecto al sector político como uno de los más complicados para la participación femenina, Fraile (2018) explicó que son diversos los factores que hacen participe a la mujer del ejercicio político, sin embargo, este depende también del interés que tengan ellas mismas sobre el tema. Respecto a las democracias occidentales, sea en Latinoamérica o Europa, se ha observado que las mujeres presentan menos conocimientos en políticas que los hombres. Asimismo, esta comunidad femenina manifiesta un interés mediano, dado que son los hombres en su mayoría quienes participan u aportan más en políticas partidistas e institucionales. Caso aislado, en España se ha observado un esquema positivista al existir mayor participación de la mujer en el ámbito político, observándose su presencia en un 46% en parlamentos autonómicos. Hernández et al (2019) señalaron que en la política existe una brecha de género con mayor preponderancia en la adultez al tomarse en cuenta que estas no asumen rutinas relacionadas a la socialización política, las que, por ejemplo, imparte la juventud por medio de las redes sociales, las cuales fortalecen los conocimientos políticos. Por su parte, Liu (2020) estableció que tanto hombres como mujeres mantienen homogeneidad respecto a las votaciones para las elecciones, sin embargo, esto cambia en el aspecto partidario, en donde la participación femenina es reducida.

En síntesis, la participación política de la mujer se viene desarrollando de manera contrastada. Mientras que algunos países muestran mayores avances e integración entre la misma comunidad femenina, estableciéndose así un factor valioso para la práctica y equilibrio político, existen países que constantemente se encuentran limitando la participación de la mujer en este campo. Frente a esto, es necesario que el cambio se empiece a dar de manera integral, por ejemplo, respaldado por diversos métodos que permitan que la sociedad se concientice y reconozca que el ser humano puede desarrollar diversas destrezas, independientemente del género al que corresponda.

El presente ensayo, a través de un enfoque teórico y una metodología de revisión narrativa de tipo exploratorio, tiene como objetivo describir las principales características que definen las brechas de género. Además, se introduce la apertura de la participación de la mujer en el ámbito político, considerando diversos factores que intervienen en el proceso de adaptación social, como el enfoque cultural, la distribución de roles y la

discriminación, entre otros. A lo largo del tiempo, estos factores han ocasionado diferencias tangibles en el desarrollo de la mujer. Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo analizar los efectos y barreras de la brecha de género en la participación política de las mujeres. Se abordan diversas perspectivas y enfoques teóricos, y se proponen medidas para disminuir la brecha.

Revisión de la literatura

Desde la antigüedad, la presencia de la mujer ha sido referida, en la mayoría de los casos, como una subordinada del varón, únicamente desempeñando tareas relacionadas al hogar, limitándose de muchas actividades que en distintas épocas fueron exclusivas para el hombre. Dentro de esos mismos contextos culturales al varón se le definía por su superioridad física respecto a la mujer, lo que le valía asumir el rol de protector y proveedor. A pesar de la extensa conservación de dichas adjudicaciones, en los tiempos actuales ese pensamiento ha ido perdiendo terreno ante la generación de nuevas corrientes de pensamiento que se han difundido de manera progresiva.

Cid (2015) explicó que el rol de la mujer en la antigüedad en la mayoría de las culturas presentaba como objetivos servir a los varones, ser medio para la procreación y limitarse a las labores domésticas. Obviamente, esto implicaba privarse de varias rutinas o libertades. Es decir, en tiempos pasados, las mujeres padecían de una escasa autonomía y se les privaba de derechos tan fundamentales como el acceso a la educación. Ahora, Quintana (2017) señala que en la antigua Grecia la mujer se percibía como el sexo débil, haciéndola ajena de las mismas actividades que emprendían los hombres. Esto también recayó en su no participación dentro de la política. Por otro lado, Castán (2020) mencionó que, si bien la mujer de la antigua Roma se encontraba limitada a la realización de actividades específicas, sí logró tener una participación en el escenario político. Por ejemplo, esto lo reconoce desde las inmediateces de sus hogares, en donde ellas influían en las decisiones de los hombres. Es de esta manera que las mujeres lograron tener una tenue representatividad mediante esas prácticas habituales. Posteriormente, con la llegada del renacimiento italiano, las corrientes filosóficas marcaron la no distinción de sexos, en donde las mujeres por primera vez incursionaron en la política, logrando una mejor presencia ante la sociedad e iniciándose gradualmente al desarrollo de movimientos sociales hasta llegar a la era democrática.

Se puede definir que en la antigüedad las restricciones para las mujeres fueron severas, marcadas por un enfoque cultural, especialmente influido por hacer ver al hombre como un ser superior sólo por su capacidad física. También se puede señalar que la presencia de la mujer en la sociedad se dio de manera progresiva, ello gracias a esa participación implícita a través de sus hogares. Ya después eso se remarcó con la llegada de diferentes perspectivas socioculturales que permitieron cambiar la visión de la sociedad a una mirada más integradora y promoviendo la igualdad.

Por tanto, las mujeres se han encontrado en la búsqueda constante de una mayor participación e igualdad de oportunidades y roles a través de los años, y, en paralelo, la sociedad ha ido percibiendo esto y cediendo a esas demandas. Es de esa forma que se fueron estableciendo cambios importantes, los llamados precedentes para el impulso de una actividad femenina más independiente.

Algunos de esos acontecimientos destacados y que brindaron un panorama alentador lo mencionan Moshref et al (2021), por ejemplo, al recordar cómo la participación de la mujer en la educación fue un principal preliminar para el cambio global a posteridad. En el año 1849, Elizabeth Blackwell se consagró como la primera mujer en ingresar a una universidad. Posterior a este hecho, las universidades empezaron a ser más flexibles al admitir a las mujeres en sus aulas, lo que generó un despertar colectivo o interés de las mujeres por acceder a la educación. Otro antecedente lo recuerda Ovalle (2016), quien anota cómo uno de los hitos más importantes para la equidad de género fue la convención sobre los derechos políticos de la mujer en 1953, evento que creó y estableció los primeros cimientos para la igualdad de oportunidades y se configuró como el primer instrumento de derecho internacional para la protección de sus derechos. Asimismo, a partir de este se redactaron los primeros acuerdos internacionales para salvaguardar los derechos de las mujeres. Un nuevo punto de partida menos conocido, aunque muy importante, lo menciona Garza (2016). En 1893 en Nueva Zelanda sucede uno de los acontecimientos que permitiría que la mujer mantenga un rol fundamental en la sociedad, y además pueda incursionar en la política a través del derecho al sufragio. Empero, dicho avance no se materializó sino hasta por lo menos dos décadas después, debido al arraigo de costumbres machistas. Debido a ello, se suscitaron olas de demandas femeninas, logrando según dicho autor, que mujeres de un sinnúmero de países obtuvieran el derecho al sufragio, durante el período de “entreguerras”; siendo España un claro ejemplo de ello. Fue gracias a este antecedente que dicha lucha se replicó por todo el mundo.

Como se ha podido observar, son múltiples los acontecimientos que han permitido gradualmente la igualdad de oportunidades para las mujeres, aunque esto no se ha dado de manera totalitaria. Son muchos los países que han acogido esta visión integradora en donde se observa a la mujer de manera más independiente, autónoma, capaz y apta para la realización de cualquier actividad.

Ahora, si bien es cierto que en la actualidad se han habilitado nuevas posibilidades de desarrollo para las mujeres, aún dentro de estos mismos espacios en donde se difunde la equidad de género existen ciertos desbalances. Uno de los más frecuentes se presenta en el porcentaje de contratación a mujeres respecto a varones. Este es un indicador que, a pesar de que los cambios se vienen dando positivamente, aún existen fallos en distintos espacios sostenidos por los prejuicios desconfigurando así, en este caso, la percepción de la igualdad de capacidades para el desempeño profesional.

Zabludovsky (2015) suscribió que, debido a las pocas oportunidades existentes para la participación femenina, se observa una desventaja considerable para las mujeres con respecto a su presencia en el ámbito político, así como en cargos gerenciales o de liderazgo. Un modo de hacer frente a esto es impulsando más a la mujer a que ingrese al escenario laboral. En virtud de ello, es necesario implementar el cumplimiento de una cuota de género. El que escenarios como los laborales o políticos insistan en convocar una mayoría desproporcionada de hombres, insinúa a que las mujeres, siendo un grupo reducido, son menos importantes o cruciales dentro de las actividades en cuestión, lo que a su vez podría afectar seriamente en el desenvolvimiento general de las agraviadas. Es mediante esas circunstancias, en tanto, que se acrecientan las complicaciones y limitaciones interpuestas por las normativas públicas, generando también que las mujeres se sientan limitadas a participar debido a esos mismos parámetros recalcados que las obligan a asumir un rol restringido (Tula, 2015). Por otro lado, Stockemer y Wigginton (2020) mencionaron que la disparidad de la participación política de la mujer, en el caso de las votaciones, responde a factores discriminativos instaurados culturalmente dentro de su sistema político, por tanto, los pequeños avances en materia de derecho a las elecciones, podría ser considerados un estímulo para sumar fuerzas, hasta lograr la participación libre y plena de la mujer en las votaciones.

Es imprescindible poder inaugurar y promover nuevos casos de participación femenina en diferentes ámbitos, especialmente en donde con mayor frecuencia las mujeres han sido

excluidas, debido a que observándose los indicios se generarán cambios como parte de la naturaleza humana, y así otras mujeres se motivarían a continuar y ser partícipes de este, sintiendo más confianza y respaldo. Esto, sin embargo, precisa de un compromiso social y político, y la interacción de ambos, dado que tanto la visión social de las personas genera una nueva perspectiva, aunque también con ayuda de las leyes de equidad establecidas por los legisladores públicos.

Para tener una mejor percepción acerca de la problemática, es importante que se puedan reconocer cuáles son los principales mecanismos que promueven la generación de las brechas de género. Al respecto, Aguiar y Gutiérrez (2017) y Vásquez (2015) señalaron como los más recurrentes:

- Cultura
- Política
- Estereotipos sociales
- Distorsión de la autopercepción
- Discriminación.

La cultura comprende tradiciones y costumbres heredadas generacionalmente. En tanto, su trascendencia arrastra también complejos, tal como una percepción equívoca hacia el desempeño de la mujer. Resultado de ello es que la sociedad va gestionando estereotipos que refuerzan esa idea, alimentando así la limitación de oportunidades de las mujeres y de paso distorsionando la autopercepción de estas, lo que provocaría la degeneración de las sociedades femeninas que se sienten incapaces de realizar determinadas funciones debido a su género. Por otro lado, se tiene el enfoque político, donde el Estado como ente legislador debe establecer lineamientos que neutralicen los nocivos efectos de la discriminación, en garantía de la igualdad, inclusión y participación de las mujeres con total libertad en las actividades públicas y privadas, gestionando un espacio de oportunidades para el crecimiento de las ciudadanas y ciudadanos, por igual.

En continuación a la preservación de las brechas de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (2018) y CEPAL (2021) afirmaron que, al existir una diferencia significativa de oportunidades, percepciones y desarrollo entre ambos géneros, se expresan repercusiones importantes que afectan considerablemente en el individuo, entre los cuales se encuentran:

- Diferencias salariales
- Restricciones laborales
- Mayor tasa de desempleo
- Altos índices de empleo informal
- Autopercepción de incapacidad
- Desigualdad en la ejecución de roles en el ámbito público
- Violencia
- Disparidad en cuotas de participación laboral.

Debido a ello, se puede observar que son diversas las consecuencias que originan las brechas de género, precisando que los estragos que estas producen impactan considerablemente sobre la percepción de la mujer y el rol que la misma desempeña en la sociedad. Al observarse que existen este tipo de diferencias y estigmas, la mujer o acondicionada social se autolimitaría impidiendo a que pueda progresar en un campo al que incluso podría estar predispuesta a recibir menos de lo que merece o a realizar actividades predeterminadas que reprimen sus habilidades innatas.

Avances de la mujer en la política

En referencia al rol de la mujer en la política, la Defensoría del Pueblo (2007) informó que, en Perú, en el año 2009, del total de 351 candidatos, solo 60 mujeres fueron consideradas como primera opción, respecto a 291 candidatos varones que postulaban tanto para las elecciones regionales como municipales. Sin embargo, en el escenario político en Asia y el Pacífico señaló Inguanzo (2016), una serie de variables culturales pueden incentivar o desmotivar la presencia de mujeres en la esfera política. Bajo este contexto, se emplean tradicionalmente variables como la región o religión y en función de estas estadísticas, se observó un fuerte rechazo por parte de la población hacia la presencia de mujeres en la esfera pública y concretamente en posiciones de toma de decisiones. Por otra parte, Cid (2015), menciona que el rol de la mujer se basaba en ser subordinadas al hombre y cumplir con las labores domésticas. De la misma manera, Bailón (2012) explicó que, en la antigua Roma, la mujer se encontraba limitada de la participación política, sin embargo, ejercía sus percepciones a través de sus hogares. Por su parte, Quintana (2017) señaló que los primeros indicios de la mujer siendo parte de la participación política se observaron en la antigua Grecia, en donde se dieron cambios a

través de los postulados filosóficos que fueron generando escenarios de igualdad de género y bien pudieron extenderse y ser aceptados por los ciudadanos.

En relación con lo expresado, se puede entender que a pesar de que existía una desigualdad asidua entre géneros en la antigüedad donde las limitaciones y restricciones hacia la mujer eran claras y respaldadas por la sociedad, esta misma tenía un espacio desde su hogar en donde expresaba su punto de vista, y que, aunque no era considerado oficialmente, podía influenciar en las decisiones del hombre. En complemento, los conocimientos filosóficos permitieron fundar los cimientos para la igualdad de oportunidades.

Continuando con los avances percibidos en el contexto social y el posicionamiento de la mujer como figura igualitaria, en la actualidad, los individuos que han formado parte importante para el progreso gozaron de rutinas esenciales para la sociedad, caso la participación política o el derecho a la educación, prácticas base para la preparación de las personas y que empoderan el deseo de asumir cargos especializados.

Es preciso mencionar que la educación mantuvo un papel esencial en la igualdad de derechos. Díaz (2014) expone que la mujer se encontraba dentro de un espacio donde no se le permitía realizar actividades diferentes a las domésticas debido a su falta de preparación, ello propiciado por la negativa a acceder a la educación. Posteriormente, tal como lo indican Moshref et al (2021), en el año 1849 se permitió el ingreso a la mujer a la educación brindándole, posteriormente, la oportunidad de poder incorporarse a un espacio laboral liderado por hombres. Es de esta manera que se fue abriendo la posibilidad a nuevos beneficios. Ya en 1893, se otorgó por primera vez el derecho al sufragio, lo cual permitió generar el primer paso para la participación de la mujer en la política.

Dentro de este panorama, se veía cada vez más cerca la posibilidad de que la mujer acceda a nuevas oportunidades dentro del ámbito político. A partir de la posibilidad del sufragio, la mujer incrementaría su interés en la política, estaría más informada, se generaría un impulso a la búsqueda de un espacio que permita representar sus derechos dentro de la legislación. Asimismo, a través de su participación, la misma comunidad femenina podría velar por factores que las afectaban directamente, tal como las diferencias salariales, las restricciones para acceder a diferentes cargos públicos, entre otros.

Por otra parte, hubo otros sucesos que marcaron un antes y un después en la participación de la mujer en la política. Guerrero (2019) indica que Jeannette Rankin fue quien inició

su carrera política uniéndose al movimiento femenino sufragista, dentro del cual luchaba por los derechos de la participación de la mujer a las votaciones federales y estatales. Rankin participó en diferentes movimientos sociales. El 7 de noviembre de 1916 sería nombrada miembro de la cámara de representantes por el Partido Republicano, importante logro que la convertiría en la primera mujer en ocupar un escaño en el congreso. Por otro lado, Inguanzo (2016) comenta que sucesos similares empezaban a surgir en Asia. Ahí Sirimavo Bandaranaike fue escogida como primera ministra de Sri Lanka en 1960, convirtiéndose en la primera mujer que asumía tal cargo, donde además permaneció por dieciocho años. En 1994, Chandrika Kumaratunga sería elegida presidenta de esa misma república. Giordano (2012) reseñó que, en el año 1974, en Argentina, tras la muerte de Juan Diego Perón y en medio de una ola feminista revolucionaria, María Estela Martínez de Perón asumió la presidencia de Argentina, siendo la primera mujer en ocupar este cargo.

Es en base a esos puestos que vinieron desempeñando las mujeres es que cada vez se ha hecho más evidente que las capacidades intelectuales no tienen relación con el género, sino que se basan específicamente en la preparación de cada individuo para asumir cargos acordes a su experiencia. Al hacerse una retrospectiva histórica, se puede reconocer que existe un contraste significativo entre las primeras grandes civilizaciones y la actualidad. Hoy en día las mujeres ya tienen el derecho a sufragar, asumen cargos para ser congresistas, ministras y presidentas. Se ha gestado en tanto un cambio sumamente importante, el cual motiva a que este proceso siga encaminándose a un estado de igualdad, al margen de los posibles aspectos sociales que generan resistencia ante un enfoque más integrador.

Es importante señalar que los sucesos mencionados han formado parte de una lucha constante de las mujeres en búsqueda de la igualdad, a través de manifestaciones y logros obtenidos en diferentes ámbitos profesionales, demostrándose capaces de desempeñar cualquier tipo de cargo. Muy a pesar, aunque los cambios hayan sido notorios, aún se observan muchas barreras que no permiten que la igualdad se gestione con naturalidad al estar sujetas a pensamientos relacionadas directamente con los factores sociales, culturales y religiosos que preservan algunos países.

Retrocesos en la participación de la mujer en la política

La mujer se ha encontrado en una lucha ardua y constante para lograr la igualdad de condiciones en la sociedad, logrando llevar a cabo beneficios considerables que le permitieron desempeñarse en distintas funciones. Sin embargo, existen efectos que, en vez de impulsar la mejora e igualdad, limitan e impiden la misma.

Claramente el impedimento del camino hacia la igualdad de género es una barrera latente en la actualidad, que no solo dificulta el proceso hacia la equidad de condiciones, sino que incluso puede ocasionar el retroceso de los avances obtenidos, afectando seriamente a la comunidad de mujeres. Cabe mencionar que durante la pandemia del COVID-19, diversos sectores fueron afectados, impactando directamente contra la sociedad, la cual tuvo que adaptarse a cambios bruscos. Ahora, ciertamente, este reciente panorama puso al descubierto una serie de problemáticas que aún se mantenían latentes, siendo el tema de género uno de los que manifestaba varios de esos efectos adversos.

En función de ello, CEPAL (2021) afirmó que la problemática ocasionada por el COVID-19 tuvo repercusión sobre la cuota de participación laboral femenina y sus condiciones laborales en Latinoamérica y el Caribe. La nueva normalidad permitió observar un retroceso en los avances en donde se había logrado sostener la equidad participativa dentro de los grupos laborales, entre dichos reveses se obtuvo que 73% de los empleados del sector de la salud son mujeres, quienes se enfrentaron a condiciones laborales extremas con cargas superior a sus fuerzas, estando en primera línea frente al COVID-19. Asimismo, la tasa de desocupación en mujeres se incrementó al 12% en el 2020. Mientras tanto, se evaluó que la cifra de pobreza en mujeres aumentó en 23 millones en el 2020 con respecto al 2019. Por su parte, Jones (2021) señala que la diferencia de oportunidades laborales ocasiona dificultades en el desarrollo de la mujer, de manera que presenta serias limitaciones que afectan en su desenvolvimiento dentro de diferentes ámbitos, tales como el educativo, laboral, entre otros.

Es importante precisar que se observa una disminución en la participación laboral de la mujer, pero esta específicamente responde al contexto de la pandemia, dado que gran parte de ellas han optado por priorizar el cuidado de sus hogares, viéndose así reducida su cuota de participación en diferentes ámbitos laborales. Lo mismo acontece en su participación en sectores como el político, educativo, gestión, entre otros. Sin embargo, existen también otros espacios donde el panorama marca una diferencia. Esto, por

ejemplo, acontece en el sector salud. Es en este escenario que se observó una fuerte participación femenina, la misma que ha afrontado los momentos más complicados durante la pandemia. Sin embargo, tal como se mencionó anteriormente, aunque se perciban mejoras en distintas áreas, aún persisten problemáticas latentes como la diferencia salarial, dado que se reconoció que en este mismo sector los varones perciben ingresos mayores a los de las mujeres.

Por otro lado, si se realiza una contextualización de la realidad de la mujer en el mundo, se observan diferencias considerables. Es decir, mientras que algunos países impulsan normativas pro-igualdad de género, otros revierten esa situación. Ahí están los casos que refieren a los países situados en medio oriente.

Según Mushkani y Ono (2021) el tema de género tiene una medida muy rigurosa para la cultura islámica, en el cual la mujer presenta un rol limitado y subyugado acorde a determinadas funciones que no pueden ejercer. De la misma manera, Shayam (2015) mencionó que en Afganistán existen graves complicaciones, en donde cada vez las mujeres se ven más desfavorecidas con respecto a asumir roles. Esto se encuentra relacionado directamente a factores como las creencias religiosas, estigmas misóginos, al que se incluyen las barreras políticas que han tenido como consecuencia una participación femenina reducida. En referencia al terreno educativo, muchas mujeres de ese país son privadas de ese derecho sea por diferentes factores, por ejemplo, el miedo de los padres en preparar a sus hijas debido a la inseguridad provocada por la represión de los talibanes. Por otra parte, Ruiz (2015) señaló que el contexto cultural, sumado con la religión que rodea a los países de medio oriente, hace cada vez más difícil el reconocimiento del derecho de las mujeres, incluso apartándolas de actividades que en la actualidad son fundamentales para todo individuo, en referencia a la educación, desde la básica hasta la superior.

La situación que presenta la mujer en el mundo es claramente polarizada, y los factores culturales y religiosos han sido una de las barreras más difíciles de traspasar. Como se pudo entender, en algunos países esta realidad es vigente. A pesar de que en Afganistán las mujeres pueden acudir a las escuelas mixtas y han tenido ligeros indicios de igualdad, ante la retirada de Estados Unidos y la toma del poder de los talibanes, ya comienza a revelarse un retroceso brusco en la reducción de la brecha de género, poniéndose en riesgo el avance relacionado al acceso educativo. Es en base a esa limitación que se puede

reconocer que, si a la mujer se le priva de los derechos más importantes y fundamentales para el desarrollo humano, esto implicaría el impedimento de las mujeres a insertarse a diferentes sectores, dada su falta de preparación, viéndose más distante su participación en el ámbito político y demás sectores. Es por esa razón es de vital importancia establecer regulaciones que logren garantizar el acceso a servicios básicos que faciliten obtener una proyección de crecimiento y cuota de participación que pueden fungir como las bases para una mayor igualdad de oportunidades en el futuro.

Conclusiones

La cultura, la religión y los estereotipos sociales son los principales generadores de brechas de género, asignando roles y actividades de acuerdo con sus percepciones escindidas.

Los cambios culturales y las nuevas necesidades han traído consigo diversas perspectivas que han logrado una visión integradora que promueve la equidad de género, reconociendo que la mujer tiene las mismas capacidades que el hombre para asumir cargos y realizar actividades de manera eficiente.

El progreso hacia la igualdad de género no se da de manera homogénea en el mundo, dado que existen países en el que las mujeres se encuentran en situaciones desfavorables con respecto a los avances obtenidos en otras inmediaciones.

El acceso a la educación es uno de los pilares fundamentales que germinan los cimientos para el desarrollo del individuo. Es mediante este que la mujer puede ampliar sus capacidades, las que le permitirán asumir diversos roles que amplíen su posibilidad de participación.

La participación de la mujer en la política ha generado cambios considerables, los cuales no habría sido posible alcanzar, sino a través de prolongadas luchas, que le permitieron, pasar del anonimato, a cumplir un rol protagónico en la actualidad, donde sus derechos han sido validados, pudiendo sufragar y contar con una cuota de participación en el congreso, obteniendo además diferentes cargos políticos en distintas partes del mundo.

La representatividad de la mujer en la política se ha visto bastante favorecida desde el ejemplo de sus precursoras. A partir de la observación en el desempeño de mujeres que

fueron una primera presidenta, ministra o diputada, se ha gestado una nueva visión que a su vez generalizó un sentimiento de la igualdad y empoderamiento.

Los cambios existentes señalan un nuevo enfoque social direccionado a la igualdad de género. Sin embargo, en la actualidad aún persisten problemáticas como la brecha salarial, cuotas de representatividad laboral, discriminación y altos niveles de vulnerabilidad que desventaja a la mujer.

Bibliografía

- Bailón, M. (2012). El papel social y religioso de la mujer romana. *Fortvna mvliebris* como forma de integración en los cultos oficiales. *Habis*. 43 (1), 101 – 118. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31268/El%20papel%20social%20y%20religioso%20de%20la%20mujer%20romana.pdf;jsessionid=F26E6D1267038F241AAEA8D80B633968?sequence=1>
- Castán, S. (2020). El papel de la mujer romana en la política del S. I A. C. ¿Influencia política, participación indirecta o influencia social? *RIDROM*. 1 (1), 540 – 601.
- CEPAL (2021). Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres. Trayectorias educativas y laborales de la juventud en la recuperación postpandemia. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf
- CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad (Informe N° 9). CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- Cid, R. (2015). El género y los estudios históricos sobre las mujeres de la Antigüedad. Reflexiones sobre los usos y evolución de un concepto. *Revista de historiografía*. 22 (1), 25 – 49.
- Defensoría del Pueblo (2007). La Cuota de Género en el Perú: Supervisión de las Elecciones Regionales y Municipales Provinciales 2006. (Informe N° 122) Depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. https://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/defensoriales/informe_122.pdf

- Díaz, N. (2014). Mujer y Educación. *Boletín de la sociedad de amigos de la cultura de Veléz- Málaga*. 13 (1), 11 – 14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4745694>
- Duarte, J. y García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. 18 (1), 107 – 158.
<http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
- Fraile, M. (2018). Brechas de género en la relación con la política: implicación, conocimiento y participación. *Primer Semestre*. 27 (1), 165 – 181.
<https://digital.csic.es/bitstream/10261/189175/1/Brechas%20de%20genero.pdf>
- Garza, M. (2016). El derecho al sufragio de la mujer. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades*. 16 (2), 43 – 59.
<https://www.redalyc.org/pdf/654/65456042003.pdf>
- Guerrero, C. (2019). Jeannette Rankin: la primera mujer en el congreso de los Estados Unidos. *Revista de estudio hemisferios y polares*. 10 (1), 61 – 70.
https://redib.org/Record/oai_articulo1930125-jeannette-rankin-la-primera-mujer-en-el-congreso-de-los-estados-unidos
- Giordano, V. (2012). La celebración del año internacional de la mujer en Argentina (1975): acciones y conflictos. *Rev. Est. Fem.* 20 (1), 75 – 94.
<https://www.scielo.br/j/ref/a/mMRtQyVDFdY3mNVWRQL6qLt/?format=pdf&lang=es>
- Godoy, C. (2016). "No somos feministas". Género, igualdad y neoliberalismo en Chile. *Artigos*. 24 (3), 871 – 890.
<https://www.scielo.br/j/ref/a/TzwGf99TxpgHpvWDFjByM6K/?format=pdf&lang=es>
- Hernández, M., Saldierna, A., Muñiz, C. y Marañón, F. (2019). Brecha de género en el conocimiento político infantil: influencia de las redes sociales y la socialización política. *Palabra clave*. 23 (4), 1 – 32.
 DOI: <https://doi.org/10.5294/pacla.2020.23.4.3>
- Inguanzo, I. (2016). Las mujeres en las esferas políticas asiáticas. *Análisis político*. 86 (1), 74 – 94.
<http://www.scielo.org.co/pdf/apol/v29n86/v29n86a04.pdf>

- INMUJERES (2018). Brechas de género. Tercera Reunión de la conferencia regional sobre la población y desarrollo de América Latina y el Caribe. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Jones, S. (2021). Storying gender equality in Northwest Uganda: Educators develop contextually- and culturally responsive stories in professional development courses. 111 (5), 1 – 13. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0742051X21003255?token=A31D2731A6E6A7621173613DE8209CC9074377559376DFDEE8D30BF962895ABEFD027288B0BA26E4794ACD559CCBD51A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220110204547>
- Liu, S.-J. S. (2020). Gender gaps in political participation in Asia. *International Political Science Review*, 019251212093551. <https://doi.org/10.1177/0192512120935517>
- Machado López, L., Morales Molina, T., & Chávez Calle, L. S. (2018). La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 7-13. Recuperado de <http://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus>
- Moshref, R., Moshref, L., Rizk, H., Fayez, R. y Alotaibi, A. (2021). Perception, Academic Performance, Gender Judgment and Barriers among Surgeons' Career Progression in Jeddah, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study. *Annals of Medicine and Surgery*. 61 (1), 48 – 53. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2020.12.009>
- Mushkani, R. y Ono, H. (2021). The role of land use and vitality in fostering gender equality in urban public parks: The case of Kabul city, Afghanistan. *Habitat International*. 118 (1), 1 – 12. <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2021.102462>
- Ovalle, J. (2016). Derechos humanos y garantías constitucionales*Human Rights and Constitutional Protections. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 1 (146), 149 – 177. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2016.146.10509>
- Quintana, E. (2017). Breve historia intelectual de la otra historia de la filosofía: o Las mujeres, de la Grecia antigua hasta finales del siglo V, en la cultura occidental. *Sincronía*. 72 (1), 1 – 31. <https://www.redalyc.org/journal/5138/513852524008/513852524008.pdf>

- Ruiz, J. (2015). Género, derechos humanos y conciencia intercultural. El ejemplo de Afganistán. *Revista electrónica de estudios internacionales*. 30 (1), 1 – 45. <https://DOI.10.17103/reei.30.03>
- Shayan, Z. (2015). Gender Inequality in Education in Afghanistan: Access and Barriers. *Open Journal of Philosophy*. 05 (05), 277-284. <https://DOI.10.4236/ojpp.2015.55035>
- Stockemer, D., & Wigginton, M. J. (2020). The gender gap in voting in post-conflict elections: Evidence from Israel, Mali, and Côte d'Ivoire. *Conflict Management and Peace Science*. 1 (1), 1 – 26. <https://doi:10.1177/0738894220966577>
- Tula, M. (2015). Mujeres y política. Un panorama sobre la adopción de las cuotas de género y sus efectos en América Latina y Colombia. *Opera*. 16 (1), 9 -33. <https://www.redalyc.org/pdf/675/67540057003.pdf>
- Zabludovsky, G. (2015). Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 61–94. [https://doi:10.1016/s0185-1918\(15\)72131-8](https://doi:10.1016/s0185-1918(15)72131-8)

Motivación laboral y compromiso organizacional

Work motivation and organizational commitment

Carla Manchego Chacalla

Universidad de Huánuco

<https://orcid.org/0000-0002-5216-7895>

Recibido: 27/01/2023

Revisado: 18/03/2023

Aceptado: 25/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: 2013210466@udh.edu.pe



Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 53 empleados. Los resultados más relevantes fueron que un 71,70% del personal, está completamente de acuerdo en considerar que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución, asimismo, un 52,83% de los empleados está de acuerdo que siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de esta entidad, demostrando también que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,202$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, indicando que existe una correlación positiva muy baja

Palabras clave: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Entidades Públicas

Abstract

The present research work entitled "Work motivation and organizational commitment in administrative personnel at the Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment at the University Agrarian National of the Jungle. It was developed using a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 53 employees. The most relevant results were that 71.70% of the staff completely agree that they like to achieve the proposed goals in their work within this institution, likewise, 52.83% of the employees agree that they feel that their personal projects and their growth are aligned with those of this entity, also demonstrating that work motivation is not significantly related to organizational commitment at the Universidad Nacional Agraria de la Selva, with a bilateral significance of P-Value < 0.202 and a Pearson correlation coefficient of $r = 0.178$, indicating that there is a very low positive correlation.

Keywords: Labor Motivation, Organizational Commitment, Public Entities

Introducción

Hoy en día, las organizaciones a nivel global permanecen implicadas en constante maniobra y así incrementar el rendimiento para triunfar en la guerra competitiva a nivel mundial. El cuidado se concentra en el desarrollo de las tácticas de trabajo comunes, tal es así, la optimización de las sistematizaciones, la exploración y el perfeccionamiento, las técnicas de los datos procesados, la mejora de mercancías, programas de comercialización renovadores y, por supuesto, el progreso de la tarea del personal. Entonces, las destrezas obedecen, cada vez más, al reforzamiento de la competencia entre compañías y de establecer conjuntos de labores comprometidos y ello pone a la gestión de recursos humanos en un rol bastante relevante (Dessler, 2001).

Asimismo, las organizaciones en nuestro país apuestan al adiestramiento, el progreso, la estimulación y el compromiso de los trabajadores, las dos últimas nociones ahora poseen un enfoque céntrico, porque son cada vez más las empresas que entienden que la estimulación presume el compromiso, con el propósito frecuente y el esfuerzo enfocado en las labores a efectuar. Si un trabajador está estimulado, se sitúa hacia el fin, perdura y supera los conflictos que restringen su dirección hacia el resultado de dicho fin, ósea, los colaboradores altamente estimulados suelen comprometerse más intensamente con sus labores (Araujo y Brunet, 2012).

A nivel regional, la estimulación y el compromiso se instituyen en un concebir a profundidad. Esto no se logra atribuir a partir de una reciprocidad escalonada. Pero se logra incitar en el quehacer cotidiano, a raíz de las pláticas y las experiencias que se defieren entre colegas de trabajo. Por ello, la estimulación en las empresas para aumentar el nivel de compromiso se basa en que éste es un elemento valioso para la competencia llevadera entre ellas (Alamillo y Villamor, 2002).

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva - UNAS, se ha percibido muchas debilidades en el compromiso organizacional de su personal administrativo, porque muestra poca identidad y sentimiento de pertenencia; también se observa el corto período que muchos colaboradores permanecen en una oficina fija y el desinterés económico hacia estos, de esta manera, se reconoce constantemente la escasa lealtad y obligación que tienen los empleados, evidenciándose por la falta de involucramiento con los objetivos y metas.

Se puede suponer que esta falta de adecuado compromiso organizacional dentro de la institución se relaciona con la desmotivación laboral presente, que se percibe en este tipo de personal en todos sus niveles. Caracterizándose esto en la falta de buenas relaciones interpersonales y un idóneo compañerismo, es decir, una baja motivación de afiliación, también hay una mala práctica de la autoridad y el control, ósea existe poca motivación de poder y, asimismo, la motivación de logros es bastante inadecuada. Es por ello que nace la necesidad de establecer el nivel de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de esta entidad pública.

Este estudio se justificó porque los resultados obtenidos mediante la investigación permitieron a las autoridades de la Universidad Nacional Agraria de la Selva determinar el grado de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre sus trabajadores administrativos nombrados. El presente estudio es importante teóricamente, porque se ejecutó teniendo en cuenta los estudios previos de teorías que permiten enriquecer el conocimiento administrativo acerca de la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo nombrado en las instituciones de nuestro país.

Metodología

Este estudio es aplicado, es decir, es “aquel tipo de estudio científico orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas, que explotan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones de la vida cotidiana” (Padrón, 2006). La orientación para la investigación es cuantitativa, ya que “se combinan datos cuantitativos, de muestras estadísticas y se establecen conclusiones que se pueden generalizar, con información obtenida por métodos cuantitativos”, para medir la asociación entre la motivación y la responsabilidad organizativa en la entidad del estudio.

La unidad poblacional para esta indagación fueron los colaboradores de la parte administrativa de la UNAS, los cuales según el encargado de la Oficina de Recursos Humanos son un total de 188 empleados

La técnica que se usó para recopilar datos en la actual indagación fue la encuesta con su respectivo cuestionario. Este nos sirvió de recopilador de datos con respecto a las variables en la entidad en estudio. En este estudio se manejó como técnica para procesar

y analizar datos a la estadística descriptiva con sus programas Excel y SPSS 25 con respecto a las variables en la entidad en estudio.

Resultados

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, se tiene que determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos. Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra 53 unidades y teniendo como criterio el valor de significancia $p=0,05$; se obtuvo un valor de normalidad para la motivación laboral de $\text{Sig.} = 0,200$ y para el compromiso organizacional de $\text{Sig.} = 0,156$, lo que demuestra que el valor de significancia de estas variables es mayor al valor de $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,200$ y $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,156$; por lo tanto en base a este resultado se emplea la prueba de hipótesis de correlación “r” de Pearson para medir el nivel de relación entre las variables

Según las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,178$) y una significancia bilateral (valor $P = 0,202$), lo que indica una correlación no significativa $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación laboral no se asocia de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados mostraron una correlación positiva baja ($r = 0,238$) y significancia bilateral ($P\text{-Value} = 0,087$), lo que indica que la correlación no es significativa, al considerar la significancia como $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de afiliación no se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,093$) y significación bilateral ($P\text{-Valor} = 0,510$), lo que indica que la correlación no es significativa $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de poder no se asocia de modo significativo con el compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,051$) y una significancia bilateral ($P\text{Valor} = 0,719$), lo que indica que la correlación no es significativa cuando se considera una significación no significativa con $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de logro no

se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Discusiones

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los administradores de UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación laboral no se asoció significativamente con el compromiso organizacional. Compromiso del administrador de la UNAS de 2022, valor P de significación bilateral $< 0,202$, y $r = 0,178$, es decir una asociación muy positiva a corto plazo. En desacuerdo con Córdova (2018), quien afirma que existe una relación recíproca positiva muy fuerte y significativa ($Rho = 0.898$) entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional, es decir, a mayor estimulación laboral, mayor compromiso organizacional entre los empleados Paita de Piura Centro de Transformación, Industrial, Comercial y de Servicios. El primer objetivo específico del estudio fue determinar cómo la motivación de afiliación se asoció con el compromiso organizacional de los administradores de UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de afiliación no se asoció significativamente con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de forma bilateral. $< 0,087$, y $r = 0,238$, es decir una asociación positiva.

Contrariamente a Solórzano (2022), obtuvo un nivel de correlación moderado en su trabajo de investigación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.415, demostrando que la estimulación laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las fábricas Huánuco Chocolate y Coco Kotosh. El segundo objetivo específico fue establecer la correspondencia entre la motivación de poder y la responsabilidad organizativa de los administradores de la UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación de poder y el compromiso organizacional de los administradores designados de la UNAS en 2022, con significación bilateral P valor < 0.510 , Pearson coeficiente de correlación $r = 0,093$, es decir una asociación positiva muy baja. Estos resultados son inconsistentes con Amorós y López (2019), quienes 62 encontraron en su estudio que existe una correspondencia significativa entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = 0.428$) asimismo, existe mayor relación entre estimulación y el compromiso afectivo ($\rho = 385$), y la menor

asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuo ($\rho = 0,206$) en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El tercer objetivo específico del estudio fue determinar cómo se relaciona la motivación de logro con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de logro está asociada con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, valor de $p < 0.719$ bilateralmente significativo. Y $r = 0,051$, es decir una asociación positiva muy baja. Discutiendo con Torres (2021), quien contrastó una relación lineal significativa ($r = 0.153$) entre la estimulación y el compromiso laboral entre los empleados de las organizaciones de nivel superior en Lima Metropolitana asimismo, encontró que la motivación de poder está relacionada positiva y significativamente al compromiso de continuidad, mientras que, la motivación de logro y afiliación se relaciona de forma positiva con la variable compromiso afectivo y ésta es estadísticamente significativa en esta institución.

Conclusión

Se determinó que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor $< 0, 202$, teniendo como el criterio de decisión que el resultado de P-Valor sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe una correlación positiva muy baja.

Referencias

- Alamillo, M. y Villamor, F. (2002). Modelo de gestión por competencias. En M. Alamillo, & F. Villamor, Modelo de gestión por competencias. Madrid: Aedipe
- Allen, M. y Meyer J. (1997). Comportamiento organizacional. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. En J. A. Icart, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicaciones URV.

Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). Endomarketing: estrategias de relación con el cliente.

Cabello, J. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú.

Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill.

Córdova, K. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Céticos Paita (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Perú.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. G. Dessler, Administración de personal. México: Pearson Educación Prentice Hall Inc.

De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la 68 organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>

García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales.

Psicogente. Gronros, R. (2004). Marketing relacional. Chicago. Editorial Prentice Hall.

Gonzáles, J. L. A., & Chávez, M. D. R. C. (2021). Ansiedad escénica y ejecución musical en estudiantes del conservatorio de música en Arequipa, 2020. *ESCENA. Revista de las artes*, 81(1), 170-182.

Gonzáles, J. L., Gallardo, C., Roger, M., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 565-579.

Gonzáles, J. L. A., & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37.

González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 58-69.

- González, J. L. A., & Valeriano, A. R. (2022). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Cimexus*, 16(2), 59-68.
- Guzmán, A. (2020). Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal. Espinal Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. Quinta edición. Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. México.
- Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*. La Habana, 38 (1).
- Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Kotler P. y Armstrong G. (2003). Fundamentos de marketing. 12°Ed. Prentice Hall Hispanoamericano S.A. México. 353p.
- Mamani, W. C., Manrique, G. M. L., Madrid, S. D. P. C., Herrera, E. E., Acosta, D. B., Rivas-Diaz, R. R., ... & Ramos, F. S. S. (2022). The Role of Entrepreneurship and Green Innovation Intention on Sustainable Development: Moderating Impact of Inclusive Leadership. *AgBioForum*, 24(1).
- Mansilla, E. B. R., Castillo-Acobo, R. Y., Puma, E. G. M., Maquera, Y. M., Gonzales, J. L. A., & Vasquez-Pauca, M. M. J. (2022). Stress in University Teachers in the Framework of the Post-Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5(6), 1040-1047. doi: 10.26655/JMCHEMSCI.2022.6.17
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea S.A. de Ediciones.
- Muñoz, J. L. R., Ojeda, F. M., Jurado, D. L. A., Peña, P. F. P., Carranza, C. P. M., Berríos, H. Q., ... & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Systematic Review of Adaptive Learning Technology for Learning in Higher Education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98(98), 221-233.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.

Nieto, E. (2019). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pimentel, I. (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Baja California. México

Ramírez, G. (2021). El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco – 2019 (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Perú.

Robbins, S. (2014). Fundamentos de Administración. México, Edit. Mc Graw Hill. México.

Torres, M. (2021). “Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior” (Tesis de postgrado). Universidad San Martín de Porres. Perú.

Wirtz, D. (2009). Administración de personal y recursos humanos. 4ªed. México, Ed. Mc Graw Hill Zegarra (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. Lima.