

Nuestro Reto

Volumen 10 - Año 2017



Alta autoestima y éxito integral
a través del desarrollo personal

Internado de Práctica y
Seminario (SOFI 4985)



Tabla de Contenido

- ◆ Mensaje de la Directora y coordinadoras del Internado de Práctica y Seminario3
- ◆ Mensaje de Acreditación4
- ◆ Fotos Grupales.....5-7
- ◆ Colaboradores de la Revista10-11
- ◆ Artículos:
 - ◆ Tecnología
 - ◇ Prepárese para presentar su video Resumé12-13
 - ◇ El Asistente Administrativo ante el Nuevo Milenio14-15
 - ◇ Adicción a la Tecnología o a la Internet: ¿ Mito o Realidad?.....16-18
 - ◇ La Asertividad en el Asistente Administrativo desde una
Perspectiva Psicológica y Laboral.....19-20
 - ◆ Economía
 - ◇ ¿ De quién es el problema del retiro?21-22
 - ◇ La ley de Reforma Laboral de Puerto Rico.....23-24
 - ◆ Cultura
 - ◇ Introducción a la Música Griega Antigua25-26
 - ◇ La Deliciosa Informalidad Caribeña27
 - ◆ Empresarismo
 - ◇ Importancia del Aprendizaje Colaborativo28-29
 - ◇ Líder, Liderazgo y Diversidad30-31
 - ◆ Justicia
 - ◇ Pena de Muerte32-33
- ◆ Actividades34
- ◆ Ediciones Anteriores35
- ◆ Información Departamento de Sistemas de Oficina36
- ◆ Información de la Asociación Estudiantil de Profesionales Administrativos37
- ◆ Auspiciadores38-43

MENSAJE DE LAS COORDINADORAS DEL CURSO SOFI 4985

PROF. MARÍA DE LOS ÁNGELES ORTIZ BARRIOS, DIRECTORA Y

DRA. BEATRIZ GUERRERO CABÁN



Queridos/as estudiantes:

Nos apropiamos de vivir una vida plena cuando asumimos responsabilidad de nuestros actos. El *ownership* implica dar cuenta de las consecuencias sobre nuestras decisiones. Hay muchos eventos bajo los cuales no tenemos control, nuestras reacciones ante ellos sí están bajo control propio. Ante momentos bien difíciles, la clave no está en evadir la responsabilidad mediante las excusas, sino preguntarse qué uno puede hacer ante los eventos que acontecen.

Los grandes retos que vivimos exigen desarrollar nuestra creatividad a un máximo para utilizar los medios más adecuados para el logro de metas. El éxito está en el arte de manejar de manera adecuada las situaciones que se enfrentan. La sensación de logro, el éxito, no está en una obtención de las metas como tal, sino en las habilidades que se muestren ante los retos que se enfrenten, cómo se desempeña ante los demás, el nivel de comprensión y la habilidad para ser eficaz en la transmisión de las ideas ante los demás.

En la toma de decisiones, lo importante no es preguntarse si las circunstancias son favorables o no, sino cómo hacer para que sean favorables. Tomar decisiones es asumir apropiación de vida propia. Si la situación es difícil, se buscan alternativas para salir de la misma. Si la situación es favorable se aprovechan al máximo las oportunidades.

En estos días, sería apropiado buscar la forma de convertir las adversidades en oportunidades que fomenten la integración de equipos, familias y la sociedad en general. Existe la necesidad de que busquemos nuestro espíritu resiliente que pueda ayudarnos a manejar los cambios de nuestra vida. Ser resiliente no significa ser inmune al dolor y a las preocupaciones, sino ser más fuerte y poder tener la sabiduría de encontrar nuevas oportunidades. Cuando buscamos nuestro espíritu resiliente, estamos abiertos a nuevas experiencias, dispuestos a ayudar a los que están a nuestro alrededor.

Como profesoras del curso nos sentimos complacidas del trabajo que ustedes han realizado y esperamos que la comunidad universitaria disfrute y lean los artículos incluidos en la revista. Les deseamos éxito en su futuro profesional y personal. Recuerden: *“No hay absolutamente ninguna otra forma de triunfar en la vida si no es por el constante esfuerzo”*.

¡Mucho éxito!

María de los Á. Ortiz Barrios, Directora

Beatriz Guerrero Cabán, Ed. D.



ACREDITACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE OFICINA

Dra. Beatriz Guerrero Cabán
Coordinadora de Acreditación– ACBSP
Catedrática Auxiliar

En abril de 2011, el Departamento de Sistemas de Oficina de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla, bajo la coordinación de la Dra. Beatriz Guerrero Cabán, obtuvo la acreditación por parte de la *Accreditation Council for Business Schools and Programs* (ACBSP). Esta agencia acreditadora estableció varias condiciones en áreas a mejorar, las cuales fueron removidas en su totalidad con el *Quality Assurance Report* del 15 de septiembre de 2016. Desde los inicios del proceso de acreditación, el Departamento de Sistemas de Oficina (SOFI) en la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla ha estado en un continuo mejoramiento. Los logros que se han obtenido a través de la acreditación son:

- Creación de la misión, visión y el código de ética departamental
- Página Web externa SOFI
- Reglamento Interno
- Revisión Curricular: 132 créditos / 122 créditos
- Junta Asesora activa y participativa en los procesos:
 - ∴ Sr. César Santiago Lebrón, Empresario
 - ∴ Sr. Héctor Varela Vélez, Empresario
 - ∴ Prof. Mariann Villafañe, Educadora
 - ∴ Sra. Idaliz Rodríguez Traverso, Egresada SOFI (empleada empresa privada)
 - ∴ Srta. Natasha Hernández Cuevas, Egresada SOFI (empleada UPR Aguadilla)
 - ∴ Srta. Grace M. Valle Cruz, estudiante de SOFI
- Asociación de Egresados de SOFI
- Avalúo departamental sistemático
- Creación de logo y lema departamental: Innovación, profesionalismo y liderazgo
- Hemos adoptado una nueva cultura:
 - ∴ Avalúo continuo del Aprendizaje Estudiantil y del Programa
 - ∴ Identificación de *Stakeholders*
 - ∴ Cambios menores y mayores en el programa
 - ∴ Mejoramiento continuo de la facultad
 - ∴ Evidenciar y divulgar los resultados del avalúo
 - ∴ Mantener la acreditación
 - ∴ Todos somos un equipo

Es importante destacar que el proceso de acreditación se pudo llevar a cabo al trabajo en equipo compuesto por:

- Coordinadora de Acreditación: Dra. Beatriz Guerrero Cabán
- Coordinadora de Avalúo: Dra. Vivian Orama López
- Directora del Departamento: Prof. María de los Á. Ortiz Barrios
- Facultad y personal administrativo del Departamento de Sistemas de Oficina



FOTOGRAFÍAS DEL EQUIPO DE TRABAJO



Profesoras del Curso



Foto Grupal



Comité de Decoración



Comité de Programa



Comité de Revista



Comité de Coordinación



Profesoras del Curso



Foto Grupal



Comité de Revista



Comité de Coordinación



Comité de Decoración



Comité de Programa

COLABORADORES

Nuestro Reto



Dra. Vivian Orama López
Catedrática Asociada
Departamento de Sistemas de Oficina
UPR-Aguadilla
vivian.orama@upr.edu



Dra. Aida R. Ocasio Pérez
Catedrática Asociada
Departamento de Sistemas de Oficina
UPR- Aguadilla
aida.ocasio@upr.edu



Dr. Gilberto Herrera
Psicólogo III
Departamento de Orientación
y Consejería
UPR-Aguadilla
gilberto.herrera@upr.edu



Dra. Beatriz Guerrero-Cabán
Catedrática Auxiliar
Departamento de Sistemas de Oficina
UPR- Aguadilla
beatriz.guerrero1@upr.edu



Sra. Giselle N. Mejías Castro
Secretaria Administrativa I
Centro de Tecnología Educativa
en Multimedia
UPR- Aguadilla
giselle.mejias@upr.edu



**Dra. Ericka Rodríguez-Quñones,
Ed. D.**
Departamento de Recursos Humanos
UPR- Ponce
ericka.rodriguez@upr.edu



**Prof. Alberto Martínez-Márquez,
Director**
Departamento de Humanidades
UPR- Aguadilla
amartinez.marquez@gmail.com



Dr. Noel Camacho Mercado
Catedrático Auxiliar
Departamento de Administración
de Empresas
UPR- Aguadilla

COLABORADORES

Nuestro Reto



Dra. Carmen Cazurro García de Quintana
Directora Programa de Estudios de Honor
UPR– Aguadilla
dra.cazurro@upr.edu



Prof. Miguel A. Conty Hernández
Catedrático Auxiliar
Departamento de Administración de Empresas
UPR– Aguadilla
miguel.conty@upr.edu



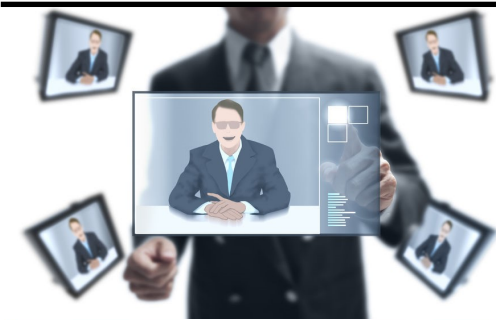
Dra. Verenice Rodríguez Ruiz
Secretaria Administrativa III
UPR– Aguadilla
verenice.rodriguez@upr.edu



Dr. Luis O. Pérez
Departamento de Humanidades
UPR– Aguadilla
luisoperez68@yahoo.com



Sr. Omar Medina
Asistente Administrativo I
UPR—Aguadilla
Dueño Black Rabbit Inc.
omar..medina@upr.edu



PREPÁRESE

PARA

PRESENTAR SU VIDEO RESUMÉ

Dra. Vivian Orama López

Catedrática Asociada

Departamento de Sistemas de Oficina

UPR-Aguadilla

Ya pronto finalizará su carrera académica para comenzar su vida profesional en el ámbito laboral. Por lo tanto, debe estar en este momento revisando las diversas oportunidades de empleo disponibles en el mercado para enviar los resúmenes con toda la información necesaria para ofrecer sus servicios al patrono. De momento, ve que en el anuncio del periódico, los clasificados electrónicos o la página web de la compañía a la que usted aspira a trabajar aparece la nota que dice: “Favor de enviar su video resumé a la siguiente dirección electrónica.” Entonces se detiene y piensa: “¿Qué... un video resumé?” Y es que apesar de que ya en los años 80 y 90 se habían creado los video resúmenes en VHS (video tape format), no es hasta la década del 2000 que cobran mayor auge con la llegada de las webcam y Youtube (Spark Hire, s.f.). Pero, qué es un video resumé. Los videos resumés son una alternativa no tradicional que le permite al candidato expresar de forma visual y auditiva al patrono aquellas destrezas que en un resumé escrito no podría mostrar (Spark Hire, s.f.). Según Doyle (2016) un video resumé es un video corto (uno a tres minutos) en donde el solicitante resalta aquellas destrezas, conocimientos y experiencia. Esto quiere decir, que el candidato a empleo se sienta frente a la cámara y habla acerca de sus cualidades.

Sin embargo, estos videos resumés cada vez se tornan más creativos al añadirles música e infográficos (representaciones visuales de texto a gráficos de forma amena y atractiva) Doyle (2016), Alvarez (2012). Doyle (2016) subraya que por lo limitado que resulta esta modalidad, es conveniente se incluya siempre el resumé tradicional impreso.

Por otro lado, no todas las industrias o compañías requieren un video resumé. No obstante, esta nueva modalidad va en aumento y las empresas la prefieren, ya que le permite al empleador visualizar la personalidad del candidato sin tener que pasar por una entrevista (Wilson, 2017). Asimismo, Wilson (2017) indica que, el patrono podrá “leer” su lenguaje corporal y su expresión verbal, las cuales pasan por desapercibidas en el resumé tradicional. Además, una encuesta anual realizada por Vault Inc., citada por Heathfield (2016), asevera que 89% de los encuestados estarían dispuestos a ver los videos resumés. También, este estudio indicó que a pesar de que los empleadores no usan en la actualidad esta nueva modalidad va en aumento y las empresas la prefieren, ya que le permite al empleador visualizar la personalidad del candidato sin tener que pasar por una entrevista (Wilson, 2017). Asimismo, Wilson (2017) indica que, el patrono podrá “leer” su lenguaje corporal y su expresión verbal, las cuales pasan por desapercibidas en el resumé tradicional.

Además, una encuesta anual realizada por Vault Inc., citada por Heathfield (2016), asevera que 89% de los encuestados estarían dispuestos a ver los vídeos resúmenes. También, este estudio indicó que a pesar de que los empleadores no usan en la actualidad esta nueva tecnología como herramienta de evaluación, el 17% sí la ha utilizado. Esto quiere decir que, la gran mayoría de los entrevistados estaría en la mejor disposición de usarla. Un dato importante de esta encuesta, según cita Heathfield (2016), indicó que la razón principal para que el 51% de los patronos encuestados valoraran el vídeo resumé fue la oportunidad de evaluar la proyección profesional y comportamiento de los candidatos. Por la tanto, es preciso que todo profesional que se encuentre en la búsqueda de empleo, debe estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y herramientas disponibles para enfrentar las nuevas modalidades de reclutamiento de las compañías.

Doyle (2016) recomienda a los candidatos a empleo considerar las siguientes sugerencias al crear su vídeo resumé:

Exhiba una conducta profesional – Vístase como para una entrevista y mantenga un comportamiento profesional. Evite lenguaje informal e inadecuado. Considere que el área donde realice la grabación esté ordenado.

Escriba un guión – Puede utilizarlo como guía, pero no lea directamente de este o de su resumé. Exprese con naturalidad a la compañía sus habilidades y logros, de manera que la empresa entienda por qué debe ser contratado.

Conozca a la audiencia – Considere quién verá su vídeo y a qué posición usted estará aspirando.

Demuestre, no hable – Puede utilizar visuales para resaltar sus talentos y destrezas.

Sea breve – Los vídeo resúmenes deberán tener una duración de entre 30 a 90 segundos, esto le asegurará el que sea evaluado por el empleador.

Comparta el vídeo resumé con sus amigos y familiares – esta práctica le permitirá obtener retroalimentación de parte de otras personas para realizar ajustes o cambios necesarios a su vídeo resumé.

El vídeo resumé no reemplazará su resumé tradicional - No todos los empleadores están dispuestos a considerar el vídeo resumé para evaluar sus cualificaciones. Sin embargo, un buen vídeo resumé le permitirá fortalecer esa oportunidad para el empleo. Finalmente, la literatura revisada para este artículo nos

señala los siguientes puntos importantes al momento de usted considerar preparar su vídeo resumé:

1. Existen lugares gratuitos en la Internet para que el candidato a empleo pueda crear su vídeo resumé.
2. Antes de usted enviar un vídeo resumé, considere la industria o la compañía que aspira a solicitar.
3. Si va a crear un vídeo resumé, asegúrese que el mismo proyecte una imagen profesional, de modo que no afecte su persona. Recuerde una vez usted lo coloque en la Internet, será compartido sin restricciones.
4. Si va a crear un vídeo resumé, asegúrese que el mismo proyecte una imagen profesional, de modo que no afecte su persona. Recuerde una vez usted lo coloque en la Internet, será compartido sin restricciones.
5. A pesar de que un vídeo resumé no le asegura que usted encuentre un empleo, este le permitirá mercadearse entre posibles patronos. Ya que conoce en que consiste un vídeo resumé, es momento de ponerlo en práctica y prepararlo. ¡Éxito en su trayecto al mundo laboral!



Referencias

- Álvarez, M. (2012). Infographics: qué son, para qué sirven y cómo hacer uno. Recuperado de <http://interdidaktike.blogspot.com/2012/07/infographics-que-son-para-que-sirven-y.html>
- Doyle, A. (2016, August). Creative Resume Pros and Cons. Recuperado de <https://www.thebalance.com/creative-resume-pros-ancons-2062648>
- Doyle, A. (2016, August). Types of Nontraditional Resumes. Recuperado de <https://www.thebalance.com/types-of-nontraditional-resumes-2062651>
- Doyle, A. (2016, March). Tips for Creating a Video Resume. Recuperado de <https://www.thebalance.com/tips-for-creating-a-video-resume-2064219>
- Heathfield, S. M. (2016). Do Employers Want Video Resumes? Recuperado de <https://www.thebalance.com/video-resumes-1918979https://www.sparkhire.com/resources/articles> Sparkhire.com. (s.f). VideoResumes What You Need To Know. Recuperado de Wislow, E. (2017) What is the future of recruiting practices going to look like? Recuperado de <https://www.business.com/articles/eva-wislow-future-recruiting-trends/>



EL ASISTENTE ADMINISTRATIVO

ante EL NUEVO MILENIO

Dra. Aida R. Ocasio Pérez

Catedrática Asociada

Departamento de Sistemas de Oficina

En los últimos años del siglo XX ha tenido lugar una serie de fenómenos de carácter "global" que habrían sido impensables unos decenios antes. Un conjunto de comportamientos, gustos y valores son compartidos en la actualidad por millones de personas que pertenecen a culturas muy diferentes. Los medios de comunicación han reducido las distancias físicas y han hecho que tiempos diferentes sean vividos al unísono ante las pantallas de televisión o ante un determinado producto de consumo (Cuenca, 2016).

Con los cambios antes mencionados, emerge un nuevo nombre al que antes de conocía como secretaria. En la terminología tradicional, se denomina secretaria a la persona que escribe la correspondencia, extiende las actas de las reuniones, resuelve los asuntos de trámite y custodia los documentos de una oficina.

Pero, en los últimos tiempos, el concepto de secretaria ha cambiado notablemente. Actualmente, ha pasado a ser el asistente perfecto de su jefe, hasta el punto de ser capaz incluso de asumir responsabilidades de éste con credibilidad. La creciente complejidad de la vida empresarial, ha tenido como consecuencia que el Asistente Administrativo se encargue de asistir a su superior de manera más directa. El Asistente Administrativo realiza una función esencial en cualquier tipo de actividad empresarial, tanto en el mundo de los negocios como en la industria, entre otros. Éste, contribuye al eficaz funcionamiento de una empresa mediante su trabajo discreto, ordenado y metódico.

Ante los cambios mencionados anteriormente, podemos afirmar que los nuevos retos tecnológicos y de globalización se requieren que los Asistentes Administrativos desarrollen mayores capacidades, destrezas y habilidades.

Con una educación y formación de excelencia, éste podría alcanzar cualquier meta que se ha trazado. Ante el reto, de un nuevo milenio los asistentes administrativos deberán realizar una serie de funciones, y roles, así como desarrollar habilidades que les permitan trabajar eficientemente, ser innovadores y ampliar sus miras e integrarse a una comunidad económica mucho más amplia.

Asimismo, para sobresalir y competir en este campo, el Asistente Administrativo debe tener una excelente redacción, destrezas en comunicación, destrezas tecnológicas, buenas destrezas en relaciones interpersonales, habilidades en la escritura profesional, así como un buen ojo para detectar errores, entre otros. En general, los Asistentes Administrativos prestan apoyo a una empresa u oficina. Igualmente, podemos mencionar algunas de las funciones más importantes, entre éstas cabe destacar las siguientes (Formación profesional del Asistente Administrativo 2016):

- Mantener y actualizar los archivos utilizando una base de datos
- Utilización de tecnologías de la información
 - Mantener páginas web
 - Administrar correos electrónicos

- Manejo adecuado de programas de aplicación, tales como:
 - ◇ Procesador de texto
 - ◇ Hoja de cálculo
 - ◇ Base de datos
 - ◇ Presentaciones
 - ◇ Publicidad

- Uso apropiado del equipo de oficina
- Organizar reuniones

Referencias

Cuenca, F. (2016, Agosto 16). *El Nuevo Milenio*. Retrieved from Blog Institucional: <http://www.blogeducativo.edu>

Referencias en Línea

- US News & World Report: Executive Assistant: Job Profile & Salary (Perfil laboral y salario de una asistente ejecutiva) 2016.
- Formación profesional del Asistente Administrativo, educaweb.com 2016



ADICCIÓN A LA TECNOLOGÍA Y A LA INTERNET: ¿MITO O REALIDAD ?

Giselle N. Mejías Castro, M.A.

Secretaria Administrativa I

Centro de Tecnología Educativa en Multimedia

UPR-Aguadilla



Introducción

La tecnología y la Internet desempeñan un rol muy importante para el individuo en su diario vivir. Han generado que las personas estén cada vez más conectados a los diferentes dispositivos electrónicos para realizar diferentes actividades. Las nuevas tecnologías son una gran ayuda en las comunicaciones, la educación, en el ámbito laboral y personal. Además, la tecnología ha transformado la educación mundialmente con la llegada de nuevas herramientas de la *Web 2.0*. Sin embargo, existen individuos que utilizan estas herramientas de manera desmedida y sin control. Ante esta situación, ¿será un mito o una realidad la adicción a la tecnología y a la Internet? En este artículo se analizarán las opiniones de los expertos y los estudios realizados con relación a este tema para que cada lector llegue a sus propias conclusiones.

Síntomas de la adicción a la tecnología y a la Internet

De acuerdo con la Enciclopedia Británica (Merriam Webster, 2016), el término *tecnología* puede ser definido como el uso de las ciencias en la industria, en la ingeniería y otras áreas, para inventar cosas útiles o para resolver problemas. Por otra parte, el término

adicción es definido como una fuerte y perjudicial necesidad de obtener algo regularmente, ya sea una droga o la necesidad de realizar una actividad. Según una experta en el área de la psicología, la adicción a la Internet es un problema que se presenta cuando las personas se vuelven completamente dependientes de la conectividad a mundo cibernético (Morales, 2012).

Las nuevas generaciones de niños y jóvenes se relacionan cada vez mejor con la tecnología desde temprana edad y tienen un amplio conocimiento tecnológico por instinto. Sin embargo, la adicción a la tecnología se presenta tanto en niños, como en jóvenes y adultos. Esta adicción se puede manifestar al utilizar desmedidamente la Internet para realizar compras, para conectarse a las redes sociales o para jugar constantemente. También, se observa cuando se utilizan los teléfonos celulares y otros dispositivos electrónicos para manejar alguna aplicación específica o enviar mensajes de texto.

Establece Rodríguez (2012) que es muy positivo que los jóvenes sepan usar la tecnología, la Internet y las redes sociales, porque son canales que sirven para comunicarse. Sin embargo, los padres tienen la responsabilidad de enseñar el buen uso de las

herramientas tecnológicas para que sepan utilizarlas a su favor y no en contra.

Según el Canal de Salud de Mapfre y la Organización Mundial de la Salud (2013), algunas de las señales de alerta que pueden indicarnos una adicción son: pérdida de tiempo de estudio, con o sin malos resultados académicos, deterioro o menor dedicación a las relaciones interpersonales y a otras actividades de ocio, incremento de las conductas que implican agresividad y ansiedad, irritabilidad, incluso malestar físico en caso de no poder utilizar el objeto de la adicción. Además, Morales (2012) indica que la adicción a la Internet puede llevar a las personas a tener los siguientes síntomas: angustia, violencia, depresión, nerviosismo, pánico y aislamiento del mundo real.

Ahora bien, para identificar los síntomas a esta adicción se recomienda una evaluación por profesionales capacitados. Dichos profesionales son los indicados para recomendar el tratamiento necesario de acuerdo con los síntomas presentados por el paciente y si fuese necesario referirlos a las clínicas especializadas para que los expertos de las ciencias de la conducta establezcan las terapias para esta adicción.

Clínicas especializadas

En varios países del mundo hay gran cantidad de casos de adicción a la Internet. Esta situación ha provocado la apertura de clínicas especializadas para tratar el problema de la adicción tecnológica. En Londres, Inglaterra, se encuentra el *Capio Nightingale Hospital* (2013), una institución que atiende a adolescentes de 12 a 15 años. Esta clínica especializada realiza terapias personalizadas para cada paciente. El tratamiento consta desde terapias interpersonales hasta las relacionadas con la salud del individuo.

Asimismo, en Washington, D.C. se encuentra el *Restart Center for Digital Technology Sustainability* (2013). La Dra. Hilarie Cash y su equipo de profesionales ofrecen tratamiento para el uso y abuso de la Internet y la tecnología. De acuerdo con la doctora Cash, algunos de los signos y síntomas que ha identificado en los pacientes con esta problemática son: Deseo de estar más tiempo en contacto con la tecnología; descuido en las relaciones con sus familiares y amigos; se sienten inquietos cuando no están en contacto con la tecnología; el uso desmedido de la computadora interfiere en el desempeño del trabajo o escuela; hay cambios físicos (aumento o pérdida de peso); experimentan dolores de espalda o de cabeza; presentan el síndrome de túnel carpal y hay cambios en patrones del sueño.

Morales (2012), indica que en China se encuentra el *Centro de Tratamiento de Beijing*. Hoy día esta clínica atiende alrededor de 1,500 pacientes, la mayoría de ellos entre 18 y 36 años de edad. El Dr. Tao Ran, fundador de dicha clínica estima que China hay cerca de 2.5 millones de adictos a la Internet. Además, asegura que el 70 por ciento de los pacientes sometidos al tratamiento logra superar la adicción a la Internet. El tratamiento de este Centro consiste en entrenamiento físico realizando distintos deportes y sesiones de relajación por psicólogos y psiquiatras.

Nomofobia

Según Universia México (2013), la palabra *nomofobia* es la adicción al teléfono celular y el miedo a salir sin este dispositivo. Establecen que el término *nomofobia* proviene de la traducción del inglés *no-mobile-phone phobia*. De acuerdo con Bonilla-Romeu (2013), la *nomofobia* puede manifestarse en las siguientes situaciones: no tener el teléfono móvil; olvidarlo en su casa; quedarse sin batería; estar en una zona sin cobertura; teléfono móvil extraviado o dañado; no responder llamadas. Para manejar esta condición, Bonilla-Romeu ofrece algunas recomendaciones, a saber: utilizar el teléfono oficial en hora de trabajo en sustitución del teléfono móvil; colocar el teléfono móvil fuera del área de trabajo, y establecer patrones de uso.

Conclusión

La adicción a la tecnología y a la Internet no está contemplada aún en el *Manual de Diagnóstico y Estadística de Enfermedades Mentales* (DSM) en su revisión más reciente, según la *American Psychiatric Association* (2013). No obstante, estudios demuestran que existe dicha adicción.

Indiscutiblemente la tecnología emergente es una gran herramienta de comunicación e información que ofrece numerosas oportunidades de aprendizaje. Sin embargo, hay que ser responsable al utilizarla de manera que se pueda obtener el mayor beneficio, tanto en el ámbito personal, el académico y el laboral.

Recomendaciones e implicaciones

Los adelantos tecnológicos cada vez más determinan la forma que las personas se relacionan y se comunican. En términos educativos, la tecnología hace grandes aportaciones en cuanto a la búsqueda e investigación de nuevos conceptos. Además, ayuda a los educadores en la creación y modificación de nuevas estrategias, métodos y técnicas de aprendizaje.

Por otra parte, la tecnología no ha sido favorable para los niños y adolescentes al establecer relaciones con sus pares. La constante exposición a la información en la Internet puede ser negativo, pues puede provocar incomunicación y aislamiento con el mundo real. Ahora bien, el reto de los educadores es analizar los procesos, las metodologías y las tecnologías emergentes para transformar y proveer una educación de vanguardia de acuerdo con las necesidades existentes. Asimismo, la academia tiene que atemperarse a los tiempos y establecer consejerías y terapias a través de profesionales capacitados que puedan tratar exitosamente la adicción a la tecnología y a la Internet por medio de tratamientos o protocolos recomendados por expertos de las ciencias de la conducta.

Referencias

American Psychiatric Association. (2013). Recuperado el 19 de marzo de 2017, <http://www.dsm5.org/Pages/Default.aspx>

Bonilla-Romeu, M. (2013). *¿Adicto a tu celular?* Recuperado el 16 de marzo de 2017, <http://www.n-punto.com/nomofobia-efectos-en-la-calidad-del-trabajo-de-oficina/>

Capio Nightingale Hospital. (2017). Recuperado el 19 de marzo de 2017, <http://www.nightingalehospital.co.uk/>

Mapfre. (2017) *¿Cómo proteger a los jóvenes y adolescentes de las adicciones a las nuevas tecnologías?* Recuperado el 17 de marzo de 2017, <http://www.mapfre.com/salud/es/cinformativo/dependencia-tecnologia-adolescentes.shtml>

Merriam Webster. (2017) *Addiction.* An Encyclopedia Britannica Company. Recuperado el 17 de marzo de 2017, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/addiction>

Merriam Webster. (2017) *Technology.* An Encyclopedia Britannica Company. Recuperado el 17 de marzo de 2017, <http://www.merriam-webster.com/dictionary/technology>

Morales, C. (2017). *La tecnología y las relaciones interpersonales: ¿Cómo nos afecta?* Recuperado el 18 de marzo de 2017, <https://www.fayerwayer.com/2012/07/la-tecnologia-y-las-relaciones-interpersonales-como-nos-afecta/>

Restart Center for Digital Technology Sustainability. (2017). Recuperado el 20 de enero de 2017, <http://www.netaddictionrecovery.com/>

Universia México. (2013) *¿Qué es la nomofobia?* Recuperado el 17 de marzo de 2017, <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2013/07/25/1038709/que-es-nomofobia.pdf>



*“No utilices las redes sociales para impresionar a la gente,
sino para impactar a la gente”.*

Allan Watts

La Asertividad en el Asistente Administrativo desde una

Dra. Beatriz Guerrero-Cabán

Catedrática Auxiliar

Departamento de Sistemas de Oficina

UPR– Aguadilla

Dr. Gilberto Herrera-Silva

Psicólogo III

Departamento Orientación y Consejería

UPR– Aguadilla



El asistente administrativo establece un vínculo importante entre los clientes y los administradores de un negocio. Es el primer contacto que una persona experimenta ante la adquisición de un bien o la búsqueda de un servicio. Las habilidades técnicas, las destrezas de comunicación y relaciones humanas que poseen son virtudes necesarias que los patronos requieren al momento de contratar nuevo personal.

Dalton, Hoyle y Watts, (2010) establecen que a través del estudio de las relaciones humanas se aprenden destrezas que ayudan que el individuo logre metas personales y profesionales; además, de contribuir al éxito de la organización. Sin embargo, añaden que la dependencia que se ha creado en la tecnología ha ocasionado que se establezca menos contacto humano.

Los autores de *The Social Life of Information* (citado en Reece, 2014) indican que las personas se han enfocado más en la información obtenida por medios electrónicos. Perdiendo de perspectiva cuán limitada puede ser enfocarse únicamente en los medios tecnológicos, cuando podemos consultar con expertos en distintas materias. En adición, concluyen que para los reclutadores, las relaciones interpersonales efectivas son un factor importante y decisivo a la hora de llevar a cabo contratos.

La comunicación es el aspecto central en todas las relaciones interpersonales. Éste es el proceso que nos permite intercambiar información mediante un sistema común de símbolos, signos o conductas (Dalton, et al., 2010). Para Reece (2014) la comunicación es la conexión humana y, además, puede ser utilizada para mejorar las relaciones. Regularmente, la comunicación se presenta en una tríada tipológica que consiste en la comunicación pasiva, asertiva y agresiva.

Si es cuestión de derechos, es posible que algunos piensen que los suyos deben ser respetados arbitrariamente. De esta forma, serían capaces de defenderlos, aunque al hacerlo se requiera la violencia. Otras personas respetarían los derechos ajenos, aún en detrimento propio. El denominador común en este escenario es el potencial conciliador del estilo de comunicación asertiva.

**Ni sumisión ni agresividad,
si el equilibrio es la
“asertividad”**

Riso Coma Walter

Desde este ángulo, los autores de este artículo intentarán abordar el tema de la comunicación asertiva y establecer su relevancia en el ámbito laboral. A partir de este punto, se abordará la comunicación asertiva, ya que es una destreza imprescindible que todo asistente administrativo debería poseer.

Cabe notar que la asertividad es un elemento mediador entre la timidez/inseguridad y la agresividad. García (2013) define asertividad como la habilidad de expresar y autoafirmar los derechos de forma amable y adecuada sin involucrar manipulaciones. En otras palabras, es defender las necesidades propias ante las exigencias de los demás sin recurrir a comportamientos pasivos o agresivos.

En la comunicación, la asertividad es una característica de la personalidad que se sitúa entre la pasividad y la agresividad y permite que las personas interactúen de forma madura y certera (Celis, 2015). Resulta que, al ser un estado mental, impide que otras personas impongan sus órdenes, particularmente cuando estas van contra los principios, deseos, valores o la voluntad propia (Celis, 2015). En esa dirección, se podría decir que la asertividad denota un equilibrio interno que conduce al autorespeto y a la autoestima.

El Foro de Psicología (2007) establece que una persona asertiva sabe respetar a los demás sin dejar de respetarse a sí misma. También indica que la persona asertiva no pretende ganar o perder, sino que busca llegar a un acuerdo favorable entre las partes. Celis (2015) expresa que ser asertivo es lo que se necesita para llegar a la felicidad; por lo tanto, el no ser asertivo puede ser sinónimo de conformismo o insatisfacción subjetiva. De igual modo, el autor recomienda que se debe ser asertivo en todos los aspectos de la vida como el trabajo, la familia, los amigos, la diversión, entre otros.

¿Por qué es importante la asertividad en el ámbito laboral? Ser asertivo facilita una serie de características personales que, ciertamente, son apreciadas en el ámbito laboral; por ejemplo: poseer iniciativa, liderazgo, motivación de logro y la búsqueda de soluciones ante situaciones complejas. La calidad de los servicios de una compañía se destacan cuando su personal percibe que posee herramientas interpersonales que le permiten informar errores, buscar soluciones involucrando a los líderes y vencer el temor a la autoridad. Ante esta última, la comunicación asertiva podría evitar el fracaso de una gestión que surja por el miedo a dialogar “de frente” con una figura que representa autoridad.

Los equipos de trabajo que se consideran exitosos, generalmente, se componen de miembros que comparten la habilidad de ser asertivos. De este modo, fomentan un ambiente donde las discrepancias son atendidas de manera adecuada, es decir, utilizando el sentido común y la capacidad de ser críticos. La asertividad incide directamente en la satisfacción laboral y la salud mental. La persona que maneja conflictos interpersonales de manera pasiva o agresiva se expone a la queja excesiva, al enojo y a la desmotivación en el área laboral, afectando su desempeño. Estos factores podrían relacionarse con el estrés laboral, condiciones de ansiedad e insatisfacción personal.

Hay un vínculo estrecho entre la comunicación asertiva y el buen desempeño del asistente administrativo. Como se mencionó anteriormente, es un estado mental que se asocia con el autorespeto, la autoestima saludable y el equilibrio interno. En este contexto, el desarrollo de destrezas de comunicación asertiva no solo promueve el respeto y el trato justo entre las personas sino, también un ambiente de trabajo armonioso y sobre todo, productivo.

Referencias

- Celis, J. S. (2015). *¿Cómo ser asertivo?* Recuperado de <http://www.sebascelis.com/como-ser-asertivo/>
- Dalton, M., Hoyle, H. & Watts, M. W. (2010). *Human Relations* (4th Ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Foro Psicología. (2007). *Desarrolla tu asertividad*. Recuperado de http://www.superarladepresion.com/superarladepre/3depre_asertividad.php
- García, J. A. (2013). *Asertividad: Algunos componentes básicos de la asertividad*. Recuperado de <http://www.psicoterapeutas.com/pacientes/asertividad.htm>
- Reece, B. L. (2014). *Effective human relations: Interpersonal and organizational applications* (12th Ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.



¿DE QUIÉN ES EL PROBLEMA DE RETIRO?

Dr. Noel Camacho Mercado

Catedrático Auxiliar

Departamento de Administración de Empresas

UPR– Aguadilla



Según datos del periódico el Nuevo Día (edición nov. 2015) se espera que para el año 2018 el sistema de retiro del gobierno central de Puerto Rico se quede sin liquidez para cumplir con sus compromisos de pagos a los jubilados. Se han propuesto muchas reformas para atender este problema, pero queda claro que una reducción en los beneficios a estos remunerados es inminente. Esta situación traerá como resultado que muchas personas de la tercera edad estarán amenazadas por la falta de solvencia económica para atender todas sus responsabilidades financieras. Muchos países han creado o han implementado programas de seguridad social o planes de retiro suplementarios para complementar los planes de retiro tradicionales que ofrecen los gobiernos. Los programas de seguridad social han probado ser insuficientes cuando se trata del retiro de las personas. Los sistemas de seguridad social a nivel internacional, han tenido graves problemas financieros. Por ejemplo, en América los seguros sociales están organizados predominantemente en sistemas “Pague mientras trabajas”. En los inicios de estos programas, no tenían ningún problema para hacer frente a las contingencias. Sin embargo, los problemas surgieron cuando la población aumentó y cuando los salarios se estancaron o disminuyeron. Dado a estas causas, llevaron a una cantidad de países a modificar sus sistemas de

pensiones por sistemas de cuentas individuales (Ulises, 2004).

En el caso de Estados Unidos se proyecta que, durante la segunda mitad del siglo 21, los fondos del Seguro Social serán negativos. Se estima que la proporción de los que se retiran relativo a la población que trabaja continúa incrementando. En el 2000, casi hay 5 trabajadores por cada retirado y se proyecta que, en el 2050, disminuirá a 2 trabajadores por retirado (Rose & Gayer 2014). A esto le añadimos que, en las últimas décadas, el mundo es impactado por un fenómeno denominado “encanecimiento mundial” (Medina, 2015). Una mejoría constante en los servicios de salud y una mayor concienciación hacia el mantenimiento de una buena condición física resultan factores que han sido asociados a la reducción de la mortalidad y al aumento en la esperanza de vida. En otras palabras, las personas están viviendo más tiempo, pero con expectativas de generar menores ingresos mientras pasa el tiempo.

En el caso de Puerto Rico, en vez de atender el problema nosotros mismos, siempre buscamos a qué administración gubernamental le echamos la culpa por la falta de solvencia en los sistemas de retiro. Con mucha razón nos indigna que administración tras administración utilizan los fondos de los sistemas de pensiones. Históricamente, los gobiernos han utilizado los fondos del retiro para otras actividades lejos de

atender el problema de liquidez de los sistemas de retiro. Esta incertidumbre tiende a provocar sentimientos de preocupación sobre cómo se podrán pagar sus compromisos financieros y aún más cómo podrán costear los costos de salud que cada día aumentan.

En la prensa siempre se publican las opiniones de los gremios y diferentes organizaciones sobre cómo protestarán y demandarán al gobierno para que resuelvan este problema. Desde la imposición de más contribuciones o la redistribución de ingresos, las soluciones tienden a tener un efecto Pareto sobre la ciudadanía. Pero ya es momento que, en vez de preguntarnos de quién es la culpa, empecemos a tomar acción y atender esta situación de manera individual. Más allá de esperar que los gobiernos lo resuelvan todo, debemos tomar control de nuestras finanzas y desarrollar un plan para alcanzar un retiro sin insuficiencias económicas. El problema del sistema de retiro no necesariamente es del gobierno. Si analizamos esta situación, el problema lo tienen las personas que no planificaron bien sus finanzas para el retiro y que en caso de que colapse el sistema de retiro, se quedarán sin dinero para cumplir sus obligaciones. Por esto, y con la intención de crear conciencia de que la planificación financiera hoy día es mucho más importante que en otras épocas, se presenta este artículo.

El proceso de planificación financiera es aquel dónde las personas establecen metas financieras específicas, identifican recursos y obligaciones financieras y distribuyen sus recursos para alcanzar las metas establecidas. La provisión de ingresos para su retiro debe ser parte esencial de cualquier planificación financiera. Este guarda mayor importancia ante la incertidumbre antes expuesta de la fragilidad de los sistemas de retiro en Puerto Rico.

En Puerto Rico debemos crear conciencia de la planificación financiera orientada a su retiro. Esta planificación no debe reducirse simplemente a colocar parte de tu ingreso en una cuenta de ahorro. Esta práctica resultará insuficiente cuando se habla de retiro. Se refiere a distribuir recursos que protejan el poder adquisitivo del dinero a través del tiempo. Alternativas como las diferentes formas de las cuentas IRA, Anualidades, Planes KEOGH y planes cualificados

como distribución de ingresos como los planes 401 (k), 403 (b) y planes 529 representan planes con el fin de asistir a las personas tener un retiro suficiente para cumplir con sus compromisos financieros una vez llegue su jubilación. La inversión en estos tipos de planes reduciría significativamente la dependencia del gobierno y minimizaría ese sentimiento de incertidumbre por la inestabilidad en los sistemas de retiro gubernamentales.

Planificar el retiro debe ser desde muy temprano en su vida. Imagine su acumulación de fondos si empieza a planificar su retiro a los 20 años. Si planifica jubilarse a los 60 años, habrá tenido 40 años de acumular rendimiento sobre esas inversiones. Bajo esas circunstancias, le preocuparía mucho menos el colapso de los sistemas gubernamentales del país y estaría mejor preparado económicamente para afrontarse a los nuevos retos del retiro.

Referencias

- Chico, R. C. (2015, agosto 14). *El Nuevo Día*. Retrieved from Puertorriqueños no ajustan sus gastos a la realidad económica: <http://www.elnuevodia.com/negocios/finanzas/notapuertorriquenosnoajustansugastosalarealidadeconomica-2086287/>
- Medina H. (2015). Envejecimiento de la población y necesidad de la intervención interdisciplinaria. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2015/eim151a.pdf>
- Rosen, H. S. & T. Gayer (2014), *Public Finance*. 10th edition. McGraw Hill.
- Ulises H. (2004). El Instituto Mexicano del Seguro Social y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones de sus trabajadores. Fundación Friedrich Ebert. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/50238toc.html>



*¡No ahorres lo que te queda
después de gastar... Gasta lo que te queda después
de ahorrar!*
Warren Buffett

LA LEY DE REFORMA LABORAL DE PUERTO RICO



Profesor Miguel A. Conty Hernández
Catedrático Auxiliar
Departamento de Administración de Empresas
UPR - Aguadilla

La ley de reforma laboral de Puerto Rico tiene el nombre de ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Ley Número 4, del 26 de enero de 2017). Las leyes laborales establecen los derechos y condiciones de trabajo de los empleados en el taller de trabajo. También regulan las relaciones entre trabajadores y patronos. La ley de reforma laboral de Puerto Rico cambia ciertas leyes existentes en Puerto Rico. Este artículo no es un análisis exhaustivo de la ley de reforma laboral. Este escrito es para simplemente informar las áreas más significantes, pero menos complicadas. Explicaré las perspectivas del empleado y del patrono sobre los beneficios de licencia de vacaciones y enfermedad, el periodo probatorio, y otras partes de la ley.

Los principales propulsores de la ley fue la Coalición del Sector Privado. La coalición se compone de aproximadamente 30 asociaciones profesionales de Puerto Rico. La legislatura acepto muchas recomendaciones de la coalición. Puede ver las distintas organizaciones que pertenecen a la coalición en la siguiente dirección de la Coalición del Sector Privado (<http://www.coalicionpr.org>).

Comenzamos el análisis con el Artículo 3.19 de la ley. Todas las citas son de la ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Ley Número 4, del 26 de enero de 2017). En dicha Ley 4 se “enmienda el inciso (a) y se añade un segundo párrafo al inciso (d) del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, en el Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.” Se aumenta de 115 a 130 horas mensuales de trabajo como el mínimo requerido para que un empleado acumule días para licencia de enfermedad y vacaciones. Al laboral 130 horas mensuales el promedio en horas para 4 semanas del mes sería 32 horas y medias a la semana. Tal situación, significa que los empleados que trabajen menos 32 horas y media a la semana en promedio no recibirán licencia de enfermedad y vacaciones. Antes de la ley los empleados que trabajaban menos de 115 horas al mes no cualificaban para este beneficio. El promedio de horas a la semana en este caso es de 29 horas a la semana. Los Empleados que no cumplían con este requisito no recibían licencia de enfermedad y vacaciones. En general, a estos empleados se les categoriza como a tiempo parcial. Desde la perspectiva del empleado vemos que se afecta su beneficio de licencia de enfermedad y vacaciones. Sin embargo, para el patrono representa menos gastos, ya que los empleados reciben paga regular por las licencias de enfermedad y vacaciones.

La ley otorga licencia de vacaciones al empleado que acumula ½ día por mes, durante el

primer año, $\frac{3}{4}$ de día entre el segundo y quinto año de servicio, 1 día por mes después del quinto año hasta cumplir 15 años de servicio. La licencia por enfermedad se mantendrá tal y como está en la actualidad, donde se acumulan 12 días anuales (1 día al mes).

Otra de las enmiendas significativas es la reducción del periodo probatorio de empleo de 9 meses para los empleados regulares y de 12 meses para ejecutivos, administradores o profesionales. Además, se incluyó una disposición a fines de que el patrono y empleado puedan acordar un periodo probatorio menor. Significa que el empleado tendrá un periodo probatorio más largo que lo que establecía la ley antes de 3 meses. Los empleados nuevos no tendrán licencia de enfermedad y vacaciones si solo han trabajado por 9 meses, aunque cumplan con el requisito de horas trabajadas mensualmente para la licencia de enfermedad y vacaciones. Esto es una desventaja para el empleado. Sin embargo, para el patrono representa menos gastos porque no es obligatorio que los empleados reciban paga regular por las licencias de enfermedad y vacaciones.

Otra parte significativa de la ley de reforma laboral es el Artículo 3.18 de la ley se enmienda el inciso (b) del Artículo 5 de la Ley 180-1998," para que lea como sigue: "Artículo 5 -Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores. Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", que por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

Será una práctica ilegal de empleo que un patrono despidiera, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de enfermedad" no le sea otorgados. Esta parte de ley es una medida de protección para que el empleado no pierda sus beneficios de licencia de vacaciones y de enfermedad debido a que el patrono trate de no otorgarle el beneficio. La ley establece que si ese fuera el caso y patrono "viole este artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multas."

Con respecto al bono de navidad se mantuvo la reducción en el porcentaje requerido para computar el

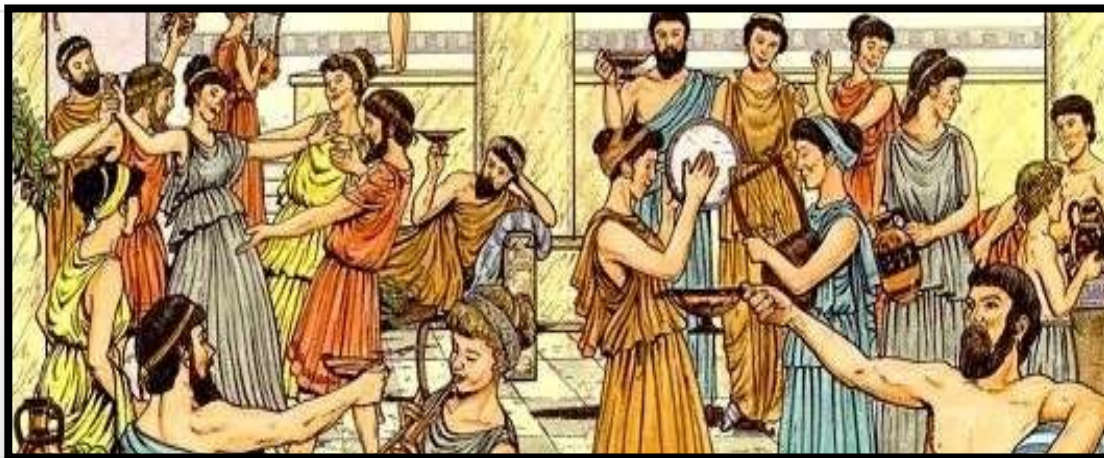
bono de navidad, de 6% a 2%, y un tope de \$600.00. En el caso de patronos con 20 empleados o menos, se reduce a \$300.00. La ley indica que el empleado tendrá que trabajar casi el doble de horas que se requiere en la actualidad para tener derecho a recibir el bono. Bajo la ley actual, el empleado tiene que haber trabajado más de 700 horas en el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso. La reforma laboral aumenta a 1,350 horas en el año las que el empleado deberá haber trabajado para recibir el bono. Para el patrono representa menos gastos porque la cantidad pagada en el bono es menor de lo que era antes. Para el empleado representa menos ingreso. Con respecto a la parte de la ley que cubre lo que es "Flexiseguridad", la determinación del tipo de relación entre las partes, patrono-empleado o principal-contratista independiente y despido justificado es conveniente consultar un abogado con experiencia en leyes laborales.

En mi opinión pienso que no es apropiado legislar la reducción de beneficios a los empleados sin tener los estudios de datos que justifiquen estas decisiones. Muchos profesionales desean desarrollar su carrera y buscan oportunidades de crecimiento de empleo. La ley menciona que es solo para empleados nuevos, pero es posible que se tenga que sacrificar oportunidades de trabajo y crecimiento profesional por temor a la inestabilidad de empezar como empleado nuevo bajo reducción de beneficios. Ahora debemos esperar un año para ver los resultados. De tal manera, se puede realizar estudios de los resultados en medidas económicas y así concluir si logro mejorar la economía.

Referencias

- Beltrán Torres, Daniel (2017) Resumen de la reforma laboral. Recuperado de: <https://aldia.microjuris.com/2017/01/26/gobernador-firma-la-ley-de-transformacion-y-flexibilidad-laboral/>
- Castro García, Orlando. (2017). Resumen del proyecto de la reforma laboral de Rosselló. Caribbean Business.
- Gobierno de Puerto Rico. (2017). Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral-Ley Número 4. Recuperado de: <http://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2017/lexl2017004.pdf>
- Minelli Pérez, Sharon. (2017). Gobernador convierte en ley la reforma laboral. El Nuevo Día.

INTRODUCCIÓN A LA MÚSICA GRIEGA ANTIGUA



Prof. Alberto Martínez-Márquez, Director
Departamento de Humanidades
UPR– Aguadilla

En la mitología griega la música tiene un origen: sus inventores y primeros practicantes fueron dioses y semidioses, como Apolo y Orfeo. Por tanto, la música ostentaba para los griegos poderes mágicos. De igual manera, toda la Hélade—entiéndase, los griegos repartidos a lo largo y ancho del Mediterráneo—, pensaba que la música poseía propiedades curativas: podía sanar enfermedades, purificar el cuerpo y la mente y obrar milagros en el orden de la naturaleza. La palabra música deriva de *mousike*, o el arte de las Musas (las diosas patronas de las artes). Se refiere, tanto al arte de crear sonidos, como también a la poesía y a la danza.

En un principio la música estaba supeditada a la poesía y funcionaba para caracterizar a un determinado subgénero (e.g., yambo, lirismo lesbio, canto coral en todas sus variantes: trenos, ditirambos, epitalamios, etc.); razón por la cual el ritmo de la ejecución musical estaba ceñido a la métrica del verso. La *harmonia*, que es la escala modal, representaba “una combinación de elementos que expresaban”, según el estudioso italiano Giovanni Comotti, “un cierto tipo de discurso musical: además de una particular disposición de los intervalos, incluía tonos, modulaciones, colores, intensidades y timbres particulares; en fin, todos los elementos que distinguen la producción musical de un determinado entorno geográfico y cultural” (25). Así lo indica el nombre de estas *harmoniai* o modos: dórico, eolio, frigio, lidio y jónico.

En los banquetes de la era micénica (1600-1150 a de J.C.), los rapsodas cantaban largos poemas en honor a los héroes. Desde ese entonces, dos tipos

de instrumentos fueron predominantes en la música griega antigua: la lira y el aulós. La lira es un instrumento de cuerdas, del cual se deriva el arpa actual. Este instrumento estaba asociado con el dios Apolo, representante del orden, la medida y el canon. Estaba construida con caparazón de tortuga que sostenían la barra de las cuerdas y sus brazos, por lo regular, eran de cuernos caprinos. La lira constaba de dos a seis cuerdas y se tocaba con las dos manos. Había diversos tipos; entre éstos, una lira alargada llamada *barbitos*.

El aulós, incorrectamente identificado con la flauta se utilizaba para alabar a Dionisos en compañía de los poemas cantados llamados ditirambos, antecesores de la tragedia. En las tragedias, los dramaturgos utilizaban coros y otras porciones musicales para acompañarse o alternarse con el aulós. Hay que indicar que el sonido del aulós es semejante al oboe, familia de los instrumentos de doble caña, utilizado hoy día. Este instrumento estaba fabricado con caña (*kalamos*), hueso (usualmente la tibia del ciervo o de la oveja) o metal. Es preciso destacar que el ejecutor del mismo tocaba dos *auloi* simultáneamente.

Otro instrumento musical de suma importancia, llamado la cítara (*khitara*), poseía siete cuerdas de metal y una caja de resonancia, y se interpretaba con el uso de una púa (*plektron*). De igual manera, estaba asociado con el dios Apolo. Los músicos profesionales preferían la interpretación de la cítara, debido a que obtenían un mayor volumen y alcance, muy apropiado para interpretarse ante una gran audiencia en espacios abiertos. Además, era generalmente utilizado en los conciertos corales y las competencias poéticas (que se realizaban durante los diversos juegos panhelénicos celebrados en la península griega). La siringa (*syrinx*) o flauta de Pan (dios de los bosques y los campos que es mitad humano y mitad animal), también conocida como zampoña. Este instrumento consiste en varios tubos amarrados

de varios tamaños, colocados de mayor a menor, según la intensidad del volumen, abierto por un extremo y cerrado por el otro, que, al soplar, produce un sonido aflautado. El mismo era considerado un instrumento menor, propio de pastores y criadores de ganado. Sin embargo, fue la siringa el punto de partida del *hydraulis* o *Tyrrenos aulos*, inventado en el siglo III a de J.C. por Ctesibio, inventor y matemático de Alejandría. El *hydraulis*, que cuyo nombre indica, funcionaba con agua, viene a convertirse en el precursor del órgano. Por otra parte, existía una gran variedad de instrumentos de percusión, entre los cuales se destacaba el *tympanon* o tambor y la *Kymbala* o címbalos (especie de platillos). Hacia el siglo VI a de J. C., lira y aulós, se ejecutaban independientes como instrumentos de solo. Un testimonio de una competencia musical llevada a cabo en los juegos píticos de 586 a de J. C. cuenta sobre Sacadas ejecutando el *Nomos Pítico*, una composición para aulós que presenta un combate entre Apolo y la serpiente Pitón. Los concursos de cítara y aulós proliferaron, así como los festivales de música instrumental y vocal. Esto sucedió a partir del siglo V a de J. C.

Dado que el número de músicos profesionales crecía y la música se tornaba cada vez más compleja, así también surgían las exigencias en la educación musical general. Aristóteles advertía en su libro *Política*, su obra ingente sobre la tragedia griega, que se dejara a los jóvenes practicar y deleitarse en las nobles melodías y ritmos. Del mismo modo expresaba aquí que “la música es una imitación directa de las cualidades morales”, y por ende, ejercía una gran influencia sobre los estados de ánimo (152).

Gran parte de los fragmentos de notaciones musicales que sobreviven hoy día provienen de períodos tardíos. Por ejemplo: un fragmento del coro de Orestes de Eurípides proviene de un papiro del 200 a de J. C., aproximadamente (la música fue compuesta, seguramente, por el propio dramaturgo); y dos himnos delficos a Apolo, bastante completos, de alrededor del año 27 a de J. C. De los especímenes sobrevivientes, puede derivarse que la música griega era monofónica; esto es, melodía sin armonía o contrapunto, pero los instrumentos embellecían la melodía mientras un solista o conjunto cantaba, creando una heterofonía. No podemos designarla polifonía, pues no consistía en partes independientes.

Una parte sustancial de la música griega era improvisada. Sus melodías y ritmos estaban íntimamente ligados a la melodía y ritmo de la poesía. La música griega empleaba dos sistemas de notaciones: uno instrumental, compuesto de 15 siglos; y otro vocal, basado en las 24 letras del alfabeto jónico. No cabe duda de que la teoría musical griega influyó en la música de Occidente. Sin embargo, conocemos más sobre el pensamiento musical griego más que la música per se.

Existían dos tipos de escritos teóricos sobre la

música en Grecia: (1). Doctrinas sobre la naturaleza de la música, su lugar en el cosmos, sus efectos y sus usos apropiados en la sociedad humana. (2). Descripciones sistemáticas de las materias y patrones en la composición musical. Tanto en la filosofía como en la ciencia de la música, se formularon principios que subsisten hasta hoy. El exponente de las primeras teorías musicales fue Pitágoras (570-¿? a de J. C.); el último, fue Aristides Quintilianus (s. IV d de J. C.), quien adjudica un carácter ético a la música. Para Pitágoras la música era inseparable de los números, los cuales eran la llave para el universo espiritual y físico. Ordenado por los números, el sistema de sonidos y ritmos musicales ejemplificaba la armonía del cosmos. Esta teoría fue explanada en el diálogo platónico *La República*, e influyó grandemente en las doctrinas musicales difundidas en la Edad Media y en el Renacimiento.

Claudio Ptolomeo, pensador griego del siglo II d de J. C., entendía que las leyes matemáticas subyacían tanto los sistemas musicales como los cuerpos celestes, y que ciertos modos, y aún ciertas notas, correspondían a planetas específicos, las distancias entre éstos y sus movimientos. La idea había sido propuesta por Platón en el mito de la música de las esferas, que es la música no escuchada producida por la revolución de los planetas. Platón define la canción (melos) como compuesta de recitación, ritmo y armonía. Aristóteles habla de cómo la música puede afectar el comportamiento. La música imita las pasiones o los estados de ánimo. La música que imita una determinada pasión la transfiere al que escucha. Escuchar por costumbre una música que crea en uno pasiones ignominiosas, distorsiona el carácter de la persona. Platón y Aristóteles concordaban que el tipo “correcto” de persona podía producirse a través de un sistema público de educación que enfatizaba la gimnasia, para disciplinar el cuerpo, y la música, para disciplinar la mente. Para estos filósofos cierto tipo de música debía censurarse en el interés del bienestar público. Sobre esto último, ya existían precedentes en las constituciones tempranas de Esparta y Atenas.

Referencias

Aristóteles. *La política*. N.d.

Comotti, Giovanni. (1991). *Music in Greek and Roman Culture*. Trad. Rosaria V. Munson. Baltimore & London: Johns Hopkins University Press.

Fubini, Enrico. (1993). *Estética de musical de la antigüedad al siglo XX*. Madrid: Alianza. Landels, J. G. (February, 1981). “The Reconstruction of an Ancient Greek Auloi”. *WorldArchaeology*, 12 (3). 298-302. Machado de Castro, P. (1988). *Fundame*

Landels, J. G. (February, 1981). “The Reconstruction of an Ancient Greek Auloi”. *WorldArchaeology*, 12 (3). 298-302. Machado de Castro, P. (1988). *Fundamentos de apreciación musical*. Madrid: Playor



La Deliciosa Informalidad Caribeña



Dra. Carmen Cazorro García de Quintana
Directora Programa de Estudios de Honor
UPR-Aguadilla

Mientras asistía a la graduación doctoral de un prestigioso centro universitario de Puerto Rico, por cierto, muy ligado al pasado colonial español, y peroraba interiormente cuán lejano estaba aquel protocolo del europeo, alguien me susurró al oído «Esta es la deliciosa informalidad caribeña». Era el escritor cubano Andrés Candelario, autor de *La vieja furia de los misiles* quien pareció leerme la mente. Efectivamente, el deseo de familiaridad con las cosas es en el trópico una verdadera adicción con diferentes denominaciones, entre ellas el ‘relajo’ del puertorriqueño o el ‘choteo’ del cubano.

La risa en el trópico sirve a manera de excitante para vencer la fatiga, el aplatanamiento, la laxitud. Se habla por estos lares de relajo, es decir, confusión, subversión, desorden, relajamiento de todos los vínculos y coyunturas que les confieren a las cosas un aspecto articulado, una digna integridad, sobre todo si tiene que ver con un orden jerárquico.

En Cuba, se llama ‘choteo’ o ‘pajarería’ a esa tendencia niveladora que incita a llamar ‘viejo’ y ‘chico’ al hombre más encumbrado o venerable. Es una especie de gracia o don natural que persigue una libertad absoluta de antojo e improvisación y que ha llegado a considerarse una característica nacional diluida en la idiosincrasia criolla. Puertorriqueños y cubanos, fundamentalmente, poseen una notoria vis cómica. Perciben sin demora todos los alcances superficiales de un hecho cualquiera y efectúan velozmente aquellas aproximaciones mentales que producen el chispazo de lo cómico en torno a personas o situaciones respetables y lo van dotando de una atmósfera tan densa que el objeto mirado resulta con

frecuencia desfigurado, grotesco y desprestigiado. Esperanto tropical, que diría Valle Inclán.

Un gran indagador del choteo, el dominicano Jorge Mañach, atribuía esta característica a la impresionabilidad excesiva que comparten los pueblos tropicales ante todo lo foráneo, «de ahí- afirmaba a la altura de 1969 que a nada le reconozcamos suficiente realidad para tomarlo muy en serio, ni suficiente importancia para darnos a ello por entero». Sin embargo, aparte de esta dimensión de burla crónica, el ‘choteo’ esconde penas, miedos y angustias y se convierte en el gran subterfugio de los oprimidos, desencantados y, sobre todo, colonizados. Expresiones como las del gran satírico Manuel Méndez Ballester ilustra lo dicho: «Los caníbales fueron los más ardientes defensores de estas tierras por lo que queda históricamente comprobado que se puede ser antropófago y patriota a la vez».

En mi diario vivir tropical coincido con la apreciación del amigo lingüista Leonardo Gamallo, cubano radicado en Puerto Rico, para quien es una verdad de Perogrullo que hablamos el mismo idioma a ambos lados del Atlántico, que compartimos un mismo código. Sin embargo, cuando caribeños y peninsulares se encuentran, chocan dos arcanos indescifrables para cada uno. El imaginario colectivo no es el mismo porque la realidad caribeña, acostumbrada a ser histórico escenario de guerras europeas, es distinta: su manera de fabricar el humor en los pasos de comedias es fundamentalmente diferente, su forma de hacer sátira política, su idiosincrasia en el trato al otro es más ladina, astuta y comedida; mientras que el español es más cortante, es más tajante y frontal, porque su actitud porta el largo respaldo histórico del absolutismo imperial.

IMPORTANCIA DEL APRENDIZAJE

COLABORATIVO



Dra. Ericka Rodríguez Quiñones
Departamento de Recursos Humanos
UPR- Ponce

Si se analizan los ambientes educativos y profesionales, desde la antigüedad ha existido el aprendizaje colaborativo como medio de ayuda para que cada miembro de equipo, en conjunto, logre alcanzar el propósito propuesto. Trilling y Fadel (2009) establecen que este tipo de aprendizaje es importante en el desarrollo de la destreza de colaboración y esencial para todo estudiante que, eventualmente, será un profesional. Cuando se trabaja de forma colaborativa, se combinan esfuerzos que redundan en el alcance de metas y propósitos comunes.

Según información electrónica presentada por la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (s.f.), el aprendizaje colaborativo es la actividad que se genera en pequeños grupos en diversos ambientes, ya sean educativos, profesionales, entre otros. Mediante el documento publicado, esta Dirección sintetiza que dentro de cada equipo los participantes intercambian información y trabajan en una tarea hasta que todos logran entenderla y culminarla y que, como parte de ello, se logra el aprendizaje de forma colaborativa. De igual forma, indican que existen varios elementos que siempre están presentes en este tipo de aprendizaje: cooperación, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo y autoevaluación. Estos elementos, sin duda alguna,

trascienden más allá, al ser fundamentales en toda área que comprende al ser humano.

Dentro de cada elemento, según informa la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (s.f.), se pueden destacar asuntos de gran relevancia en el aprendizaje colaborativo: apoyo entre los participantes, responsabilidad individual y grupal por parte de cada participante, intercambio de información importante que aporte a un trabajo eficiente y efectivo, resolución de problemas de manera grupal, desarrollo de habilidades de liderazgo, toma de decisiones y solución de conflictos y la evaluación para decidir qué acciones han sido útiles y cuáles no. Si se analiza lo antes mencionado, se puede reconocer que el aprendizaje colaborativo permite el desarrollo de destrezas de aplicabilidad al entorno humano de manera global.

Villafañe (2012) pondera que el demostrar la habilidad de trabajar efectivamente y respetuosamente dentro de un grupo será una cualidad que debe poseer todo profesional y menciona que es de vital importancia que cada miembro de equipo asuma su responsabilidad individual, como parte del mismo. Maxwell (2002) identifica 17 cualidades esenciales de todo miembro de equipo, entre ellas: adaptable, colaborador, comunicativo, comprometido,

LOGROS DEL APRENDIZAJE COLABORATIVO

| A NIVEL INDIVIDUAL | A NIVEL GRUPAL |
|---|---|
| <p>Aumenta la satisfacción por el propio trabajo</p> <p>Aumenta las habilidades sociales, de interacción y de comunicación efectiva</p> <p>Disminuye los sentimientos de aislamiento</p> <p>Disminuye el temor a la crítica</p> <p>Incentiva el desarrollo del pensamiento crítico y la apertura mental</p> <p>Aumenta la autoestima</p> <p>Fortalece el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo</p> | <p>Promueve el logro de objetivos cualitativamente más ricos en contenido</p> <p>Aumenta la motivación, dado que hay una mayor cercanía y compromiso entre los miembros de grupo</p> <p>Mejora las relaciones interpersonales</p> <p>Se valora el conocimiento de los demás miembros del grupo</p> <p>Facilita la cohesión grupal</p> |

Tomado de Villafañe, M. (2012). *El WebQuest como generador del aprendizaje*. (Disertación Doctoral). Disponible en la base de datos de disertaciones y tesis de Nova Southeastern University, Miami, Florida.

competente, confiable, disciplinado, valora a los demás, entusiasta, intencionado, consciente de su misión, preparado, valora las relaciones, práctica el mejoramiento personal, desinteresado, orientado a la solución de cualquier conflicto que se presente y tenaz. Este autor reconoce que no se puede hacer un gran equipo sin grandes jugadores y que, para desarrollar un mejor equipo, es necesario que cada individuo reconozca que debe empezar por sí mismo, al tener claro que es parte esencial del equipo de trabajo y que su colaboración es esencial para alcanzar el fin.

Por su lado, Falieres (2006) distingue que el aprendizaje colaborativo genera interdependencia positiva y promueve la interacción entre los miembros del grupo. Por otro lado, Villafañe (2012) especifica que este tipo de aprendizaje favorece la contribución individual de cada miembro y estimula sus habilidades tanto grupales como individuales. Además, que este tipo de aprendizaje da paso al desarrollo de escuchar, liderar, coordinar, participar y evaluar.

Al sintetizar, se puede decir que el aprendizaje colaborativo resulta del aprendizaje que se genera por el compartir en grupo aspectos relacionados con cierta temática, acorde con los objetivos propuestos. A continuación, en la Tabla 1, se presentan los logros que se pueden alcanzar mediante el aprendizaje colaborativo, tanto a nivel individual como a nivel grupal.

A modo de conclusión, se puede decir que el aprendizaje colaborativo posee grandes beneficios tanto al utilizarse en el ámbito educativo, profesional y personal. Las destrezas que se logran desarrollar

mediante el uso del aprendizaje colaborativo poseen un gran valor que dura para toda la vida. Cuando se aprende a trabajar colaborativamente, seguramente se logra el éxito deseado. Por naturaleza, los seres humanos necesitan de otros para complementar su vida. De igual forma, tanto en el ámbito educativo como en el profesional, el trabajar colaborativamente resulta en grandes logros, tal como los mencionados anteriormente, entre otros. Propiciar el trabajo colaborativo debe ser responsabilidad de todos.

Referencias

- Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. (s.f.). *Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño*. Recuperado de http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/ac/Colaborativo.pdf
- Falieres, N. (2006). *Cómo enseñar con las nuevas tecnologías en la escuela de hoy*. Buenos Aires, Argentina: Círculo Latino Austral.
- Maxwell, J. C. (2002). *Las 17 cualidades esenciales de un jugador de equipo*. Miami, FL: Thomas Nelson.
- Trilling, B. & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times* [Destrezas del siglo XXI: Aprendizaje para la vida en nuestros tiempos]. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Villafañe, M. (2012). *El WebQuest como generador del aprendizaje* (Disertación Doctoral). Disponible en la base de datos de disertaciones y tesis de Nova Southeastern University, Miami, FL.

Líder, Liderazgo



Diversidad

Dra. Verenice Rodríguez Ruiz
Secretaria Administrativa III
UPR– Aguadilla

Según Simonson (2004) un líder es definido por ser un visionario capacitado para la acción que conduce el futuro de una organización, su visión, misión, sus fines y objetivos. El líder en la educación a distancia guía a la organización y a su personal. También, es depositario de la confianza del personal y posee un claro entendimiento y una aceptación de la visión y de los fines meritorios y compartidos de la organización. El líder de la educación a distancia posee competencias profesionales en el conocimiento, diseño, gestión, liderazgo y visión del aprendizaje a distancia. Por cuanto, podríamos decir que el líder es visionario, el cual escoge guiar la organización y a su personal, es creativo, puede crear de la nada, guía de trabajo comunitario, es organizador del trabajo en equipo, conoce la tecnología y posee amplios conocimientos. Además, es auténtico, está comprometido con su visión y está en propósito.

Por otro lado, el término de liderazgo tiene varias definiciones. Según Yukl (2006), define liderazgo como un proceso de influir en los demás el entendimiento y el acuerdo sobre lo que hay que hacer y cómo hacerlo, y el proceso de facilitar los esfuerzos

individuales y individuales y colectivos para lograr objetivos comunes. Verde (2006), cita en su presentación a Chiavenato, 1993), quien indica que liderazgo es la influencia interpersonal, ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Por otro lado, Verde (2006), indica que de acuerdo a (Silvio, 2004) el liderazgo es la capacidad de una persona, grupo, organización, comunidad y sociedad para orientar la conducta de los demás en un sentido deseado. El liderazgo puede ser ejercido por autores individuales y colectivos, una persona con poder político, una empresa, una universidad. Igualmente puede abarcar diversos niveles y distintas áreas instruccionales de manifestación de la conducta.

Según Hesselbein & Cohen (2002) cada líder debe anticiparse a la diversidad existente en la población, familias, organizaciones, servicios y los recursos de las comunidades. En adición, estos autores mencionan que es trabajo del líder identificar temas críticos en la organización los cuales pueden hacer la diferencia, cuando se construyen patrones basados en la misión, innovación y diversidad de todos los que están envueltos. Goleman y Boyatzis (2002), indica que:

“el constante aumento del poder de la informática, la rápida expansión del comercio electrónico, la creciente diversificación de la población laboral, la globalización de la economía y el implacable aumento del ritmo de los negocios se hallan sumidos en ude aceleración creciente.n proceso

En cuanto a la diversidad existe y la podemos parpar todos los días en la informática, la población laboral, economía y en todos los negocios. La diversidad es constante observada en todos los ámbitos, por ejemplo: en las personas, organizaciones, tecnología, grandes y pequeños negocios, entre otros. Todos los días surgen nuevos descubrimientos o avances, esto nos lleva a que constantemente observemos cambios y muchas más variables que conducen a fortalecer la diversidad. Podríamos decir que hay de todo para todos, dependerá de lo que deseemos en ese momento y la variabilidad que exista.

Claramente podemos afirmar los legados de grandes líderes en todo el mundo, entre estos líderes, menciono algunos norteamericanos:

- Lyndon Johnson quien fue clave en el programa de legislatura de la propiedad, además, introduce la Carta de Derechos de Votos, entre otros.
- John F. Kennedy fue un líder valiente puesto que reconocía sus errores y culpas ante todos. Además, ayudó crear movimientos sociales; su mayor legado fue que él hizo sentir a los jóvenes que la política era una profesión honorable y de gran aventura.
- Franklin Roosevelt su mayor legado fue su confianza en sí mismo y en su nación norteamericana. Fue un líder juicioso y pensante que transmitía seguridad a sus compañeros.
- Martin Luther King desarrolló una labor crucial al frente del Movimiento de los Derechos Civiles en Estados Unidos para los afroamericanos y participó en protestas contra la Guerra del Vietnam y la pobreza en general.

En cuanto a nosotros, Hesselbein & Cohen (2002) menciona que nuestro legado debe ser que entendamos que el liderazgo está y estará en constante cambio. Como líderes responsables nuestro legado en el área de la educación a distancia es que los sentimientos de cohesión, pertenencia y permanencia estén presentes en todo momento en este estilo de enseñanza aprendizaje. Es importante crear

conciencia de los intereses y objetivos comunes en los grupos en la educación a distancia. Como menciona Mendoza (2008) el líder no nace, se hace. Por lo que cada clasificación se va formando a lo largo de la vida de cada ser humanos. Dicha formación dependerá de los valores, los sentimientos, las maneras de ser de cada individuo, entre otros factores. La diversidad nos permite experimental y conocer diferentes tipos de líderes, por lo cual es importante ser un líder comprometido con lo que es la visión y las metas trazadas en la organización. En adición, considero que nuestro legado es ser auténticos, genuinos y constantes en los proyectos que emprendamos o tengamos participación, sea activa o pasiva.

Referencias

- Goleman, D., & Boyatzis, M. (2002). *El líder resonante. Crea más*. Barcelona, España: Plaza & Janes Editores, S. A.
- Hesselbein, F., & Cohen, P. M. (2002). *De líder a líder*. Madrid: Granica.
- Mendoza Gutiérrez, A. E. (2008). *El liderazgo ético en la gerencia educativa*.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Verde, S. (2006). *Fundamentos de liderazgo y gerencia ITDE 7001*. (presentación)



“El papel del líder es estimular las capacidades humanas y tornar irrelevantes las debilidades”



Prof. Luis O. Pérez

Departamento de Humanidades
UPR– Aguadilla

La pena de muerte es un tema que se ha discutido mucho a nivel internacional. Todos los países del mundo han tenido que tratar el tema de la pena de muerte en su política local como un castigo severo a los que violan las leyes. La pena de muerte, pena capital o ejecución consiste en provocar la muerte a un condenado por parte del Estado, como castigo por un delito establecido en este territorio. Los delitos por los cuales te condenan a muerte son variados, lo que es un delito en un país a lo mejor no lo es en otro.

En muchas naciones donde aún se aplica la condena de muerte, se usa como una condena para crímenes severos tales como asesinato, espionaje, traición, o como parte del derecho militar. En otros países se aplica para castigar crímenes tales como el adulterio o la sodomía. En algunos países musulmanes te pueden condenar con la pena de muerte, si renuncias formalmente a la propia religión. Así mismo, en China, el tráfico de personas y los casos graves de corrupción política son castigados con la pena de muerte. En algunos países la pena capital se utiliza por motivos políticos, con el máximo número de personas como testigos. Como ejemplo, en 2007 en Corea del Norte el director de una empresa fue ejecutado públicamente en un estadio deportivo, ante 150 000 personas como condena por haber realizado llamadas telefónicas al extranjero. Para muchos, estos son casos exagerados, pero la política de cada país es variada y así también sus castigos.

En los Estados Unidos, aún está vigente la condena a muerte. El gobierno federal se ha separado un poco del tema y le ha entregado la responsabilidad a los estados. Por eso, hay estados tales como Texas que aún mantienen la ejecución y otros como California que lo ha abolido. Esto le parece injusto a muchos, ya que el mismo crimen cometido en los Estados Unidos será castigado según donde se cometió dicho delito. O sea, si matas a un policía o agente federal en Texas te pueden condenar a muerte, donde en California no.

Según el informe anual de ejecuciones judiciales de Amnistía Internacional, en el año 2003 fueron ejecutadas al menos 1146 personas en 28 países. El 84 % de las muertes documentadas ocurrieron en cuatro países: China llevó a cabo 726 ejecuciones, Irán mató a 108 personas, Estados Unidos a 65 y Vietnam a 64. Amnistía Internacional es una organización quien lucha por los derechos humanos y sus miembros creen que China es donde mayor es el número de ejecuciones judiciales. Por otro lado, es en los Estados Unidos donde más prisioneros hay esperando ser ejecutado con 3,108. Según Amnistía Internacional, de 1977 hasta 2011, más de 1,400 personas han perdido la vida a ser condenados a muerte en Estados Unidos. La última nación en abolir la pena de muerte para todos los crímenes fue Uzbekistán en Asia, a principios de 2008.

En conclusión, el tema de la pena de muerte es muy controvertido. Los que están de acuerdo, o sea los simpatizantes opinan que la pena de muerte reduce el delito, previene su repetición y es una forma de castigo para el culpable. Los que argumentan en contra de la pena de muerte, dicen que no reduce el crimen en mayor medida que la condena a muerte intenta lograr. Más allá, dicen que es peor que el delito mismo y es una discriminación en contra las minorías y los pobres que puedan no tener recursos suficientes en el sistema legal para defenderse. De hecho, la mayoría condenados a muerte en los Estados Unidos son de descendencia hispánica o afroamericana.

Muchos en la comunidad civil piensan que en vez de mantener vigente la capital de pena de muerte sería mejor enfatizar y trabajar con la educación y rehabilitación de los condenados. Esto ha tenido éxito en muchos países donde descubren que cuando a la violencia se enfrenta con paz, inteligencia y un poco de compasión, el delincuente encarcelado tiende a responder mejor a su propia rehabilitación. A su vez, aprenden a reintegrarse nuevamente a la comunidad como ciudadanos reproductivos y ejemplares.

Quizás aquí es donde fallan país religiosos con base cristianas tales como los Estados Unidos, donde no ponen en práctica las enseñanzas básicas que han aprendido de figuras tales como Jesús, Gandhi, Madre Teresa de Calcuta, Martin Luther King Jr., entre otros, quienes condenaba la violencia, el maltrato y abuso. Así mismo, se debería sepultar esa política bárbara e ineficiente de robar la vida a otros como lo han hecho personas perversas e dictatoriales tales como Adolfo Hitler, José Stalin, Saddam Hussein, Kim Jong-un, entre otros. A lo mejor así finalmente podemos, como seres humanos, resolver el problema de crimen y aprender a convivir unos con el otro con respeto, dignidad y un alto nivel de moral, ética y valores.

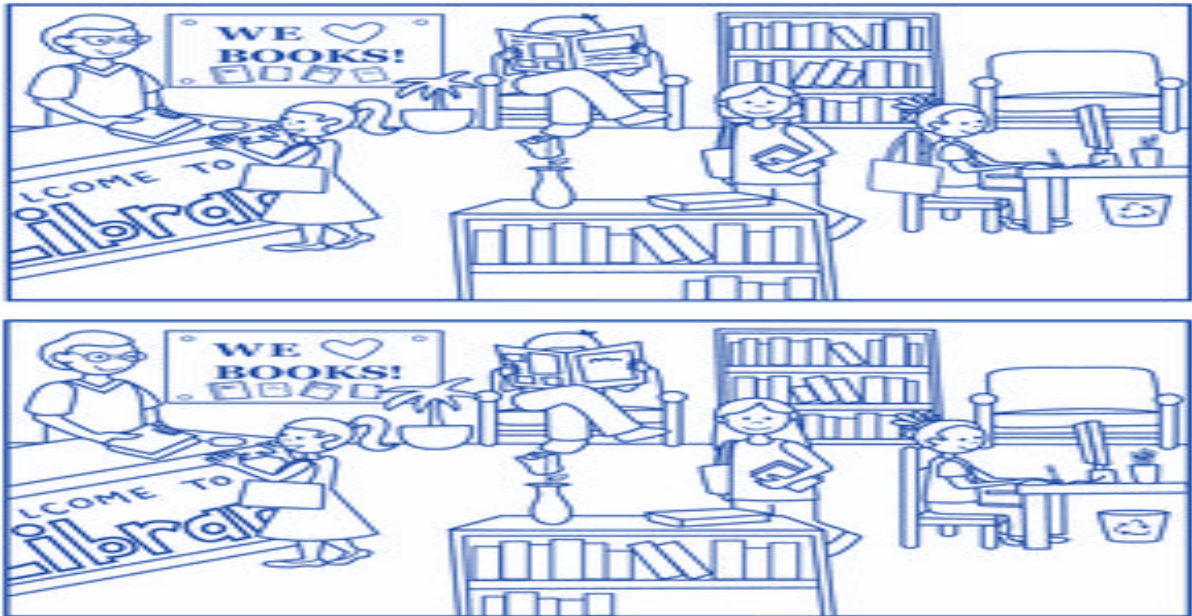
Referencias

- <http://www.amnestyusa.org/sites/default/files/act500012014en.pdf>
- <http://www.theguardian.com/commentisfree/cifamerica/2012/jan/03/racial-bias-us-death-penalty>
- <http://www.foxnews.com/story/2007/11/27/150000-witness-north-korea-execution-factory-bosswhose-crime-was-making.html>
- <http://www.deathpenaltyinfo.org/article.php%3fdid%3D2249>

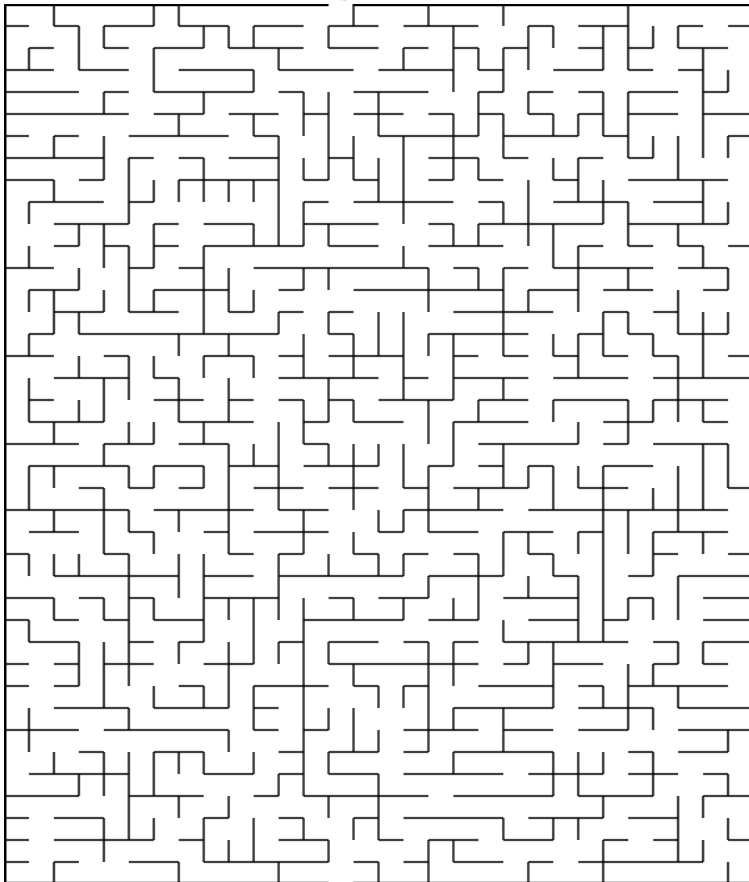


TE RETO A QUE COMPLETES LAS ACTIVIDADES

Encuentra las **10** Diferencias



START →



Nuestro Reto

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I | U | A | Q | J | Q | H | Y | W | E | M | L | W | T | R |
| C | A | P | E | R | S | E | V | E | R | A | N | C | I | A |
| T | A | Q | N | T | U | N | T | M | Y | Y | V | R | A | Ñ |
| B | H | W | H | U | H | Z | V | A | M | Q | H | S | M | G |
| W | N | U | G | R | E | S | I | L | I | E | N | C | I | A |
| O | J | A | B | A | R | T | T | H | B | A | P | J | T | T |
| J | R | E | T | O | T | I | X | E | T | U | C | I | L | C |
| P | W | M | S | O | V | I | T | E | J | B | O | S | B | R |
| N | S | Q | X | G | A | U | T | O | E | S | T | I | M | A |
| V | Z | W | F | D | A | D | I | R | G | E | T | N | I | E |
| U | O | T | M | G | W | X | L | S | U | S | Ñ | X | T | N |
| C | W | I | N | Q | G | H | X | W | Z | R | R | Y | B | H |
| D | J | C | O | L | S | L | Q | Y | W | Ñ | N | P | N | K |
| O | S | I | M | O | R | P | M | O | C | M | W | X | B | W |
| R | W | S | J | L | R | W | S | A | T | E | M | Q | Ñ | K |

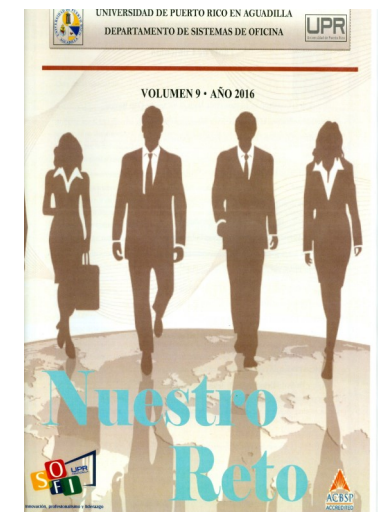
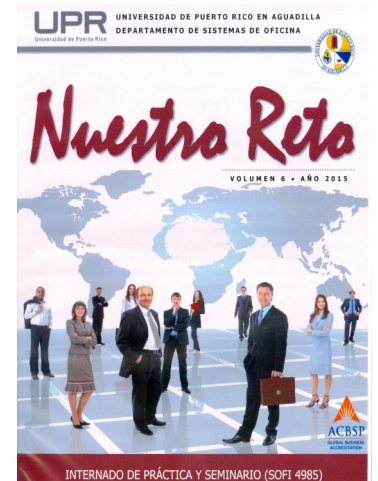
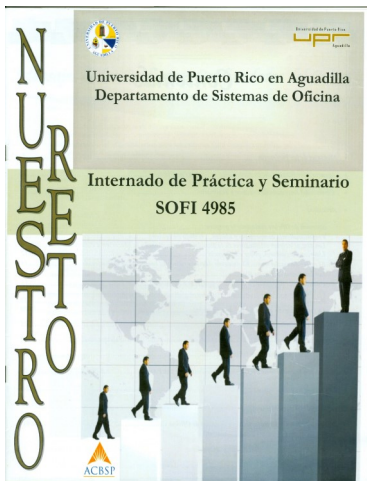
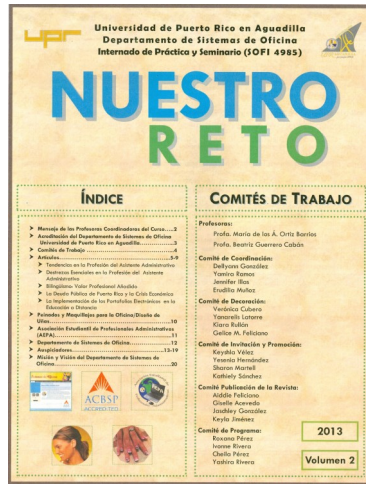
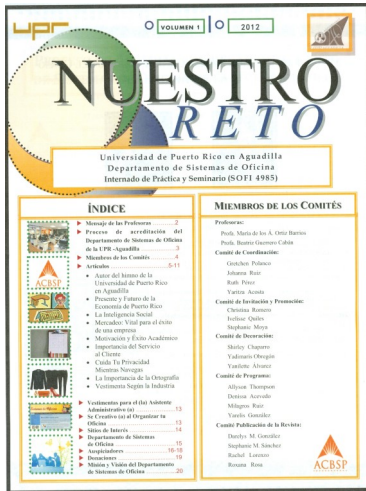
- * PERSEVERANCIA
- * RESILIENCIA
- * COMPROMISO
- * RETO
- * ÉXITO
- * OBJETIVOS
- * TRÁBAJO
- * AUTOÉSTIMA
- * INTEGRIDAD
- * METAS

kokolikoko.com

FINISH →

EDICIONES ANTERIORES

VOLÚMENES 1-9



DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE OFICINAS

En nuestra página encontrarás la bienvenida a nuestro portal, ofrecimientos académicos, Facultad del Departamento de Sistemas de Oficina, actividades para los exalumnos, facilidades que tiene el Departamento, información de la agencia acreditadora ACBSP, prontuarios de los cursos, avalúo donde se encuentran las metas del programa, informe de avalúo, manuales y calendario de actividades e información para comunicarse al Departamento de Sistemas de Oficinas.

CONTÁCTENOS



Personal del Departamento:

Profa. María de los Á. Ortiz Barrios

Directora del Departamento

Correo electrónico: maría.ortiz28@upr.edu

Srta. Ivette Rivera Soto

Secretaria Administrativa IV

Correo electrónico: ivette.rivera4@upr.edu

Sra. Glenda L. Piñeiro Carides

Técnica de Tecnologías de Información

Correo electrónico: glenda.pineiro@upr.edu

Dirección postal:

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN AGUADILLA

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE OFICINA

PO BOX 6150

AGUADILLA, PR 00604-6150

Teléfono: (787) 890-2681 exts: 2237, 4461, 4462

Fax: (787) 890-1112



AEPA



MISION Y VISION

Misión

La misión de la Asociación Estudiantil de Profesionales Administrativos de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla es formar líderes con la habilidad de planificar, organizar, dirigir y comunicarse de forma efectiva fomentando el intercambio de ideas, experiencias y un espíritu de unidad entre sus miembros a través del aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias administrativas.

Visión

La visión de la Asociación Estudiantil de Profesionales Administrativos de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla es desarrollar profesionales administrativos que se distingan por su alto nivel de liderazgo, excelencia profesional y personal.

¡Únete a Nosotros!

Comunicándote con las profesoras
consejeras.

Dra. Janet Román Ruiz:
janet.roman@upr.edu

Profa. Karen Morales Soto:
karen.morales@upr.edu

CONSIGUENOS EN:

PARA MÁS INFORMACIÓN:



“Asociación Estudiantil de
Profesionales Administrativos”



aeпа844@gmail.com





#BAwesome

black
R**BBIT**
creative media



Contacto: Omar I. Medina Román
Cel: 787 - 383 - 8138
Email: o.medina@brcreativemedia.com

Nuestros Servicios

Manejo de Redes Sociales (Mercadeo Digital)

Campañas publicitarias

Análisis de mercado

Artes gráficas y páginas web

Imagen y diseño de negocios

Promociones, fotografías y video

Relaciones Públicas

Reestructuraciones

Diseños organizacionales

Talleres de capacitación

Creación y manejo de planes estratégicos

Planificación y/o creación de eventos

COLMADO Y PANADERÍA *Santiago*

¡Tenemos todo lo que
necesite desde efectos de
colmado, panadería, repostería
y MUCHO MÁS!



Carr. 445 Int. 112/ Bo Rocha, Sector El Empalme,
Moca, PR 00676 Tel. (787) 818-9024



David Miranda
Asistente en Terapia Física
Masajista

Bo. Puente Pena Calle
Amadeo Santiago 785-3
Camuy PR, 00627
Teléfono: 787-452-4083
939-308-3526

dmiranda.95@outlook.com



AROMAS
para tu vida...
Perfumes - Carteras - Accesorios

 **787.446.1745**
Carr. 110 Km. 12.0 Moca

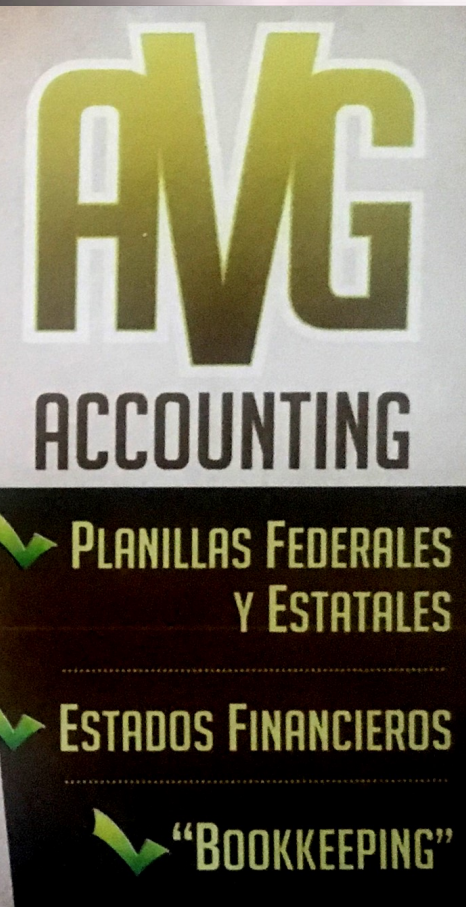


LCDR. ADIARIS VÉLEZ GONZÁLEZ
ABOGADA • NOTARIO • CONTADOR

- Civil • Laboral • Criminal • Familia
- Estado de Embriaguez • Declaraciones Juradas

Carr. 111 Bo. Pueblo Km. 5.1 Moca, P.R. (en la luz de Cuchilla)

787.209.1386



AVG
ACCOUNTING

- ✓ PLANILLAS FEDERALES Y ESTATALES
- ✓ ESTADOS FINANCIEROS
- ✓ "BOOKKEEPING"



Sweet Creations by Angelis



Bizcochos y más para toda ocasión

San Sebastián PR (651) 432-7881

KR 
Nail's Designer
 ATH  móvil 787-432-7630

KR Nails Designer

By Katherine

Bo. Cruces Rincón

Búscanos en Facebook

*Donde la sencillez y elegancia
 comienzan por tus manos*

Live the puertorican experience

Hours: Monday and Wednesday from 5pm
 Thursday and Friday from 11:15am
 Saturday and Sunday from 12pm (Tuesday closed)
 Rinconboricua@gmail.com

Tel. 787-823-5151 Road 115 km 12.3, Los Robles Street, Rincón PR

¡Especiales de Almuerzo! \$6.99
jueves y viernes desde las 11:15am *Incluye agua o refresco


RESTAURANT AND BAR

Tel. 787-823-4508

MOFONGO, PASTA, PAELLA, SALAD, STEAKS, SEAFOOD AND MORE

Road 413 km 3.3 interior, Bo Puntas Rincón PR
 Hours: Wednesday to Friday from 5pm
 Saturday and Sunday from 1pm
 www.redflamboyan.com / Redflamboyanrincon@gmail.com



AUSPICIADORES



Tel. 787-826-4400/4120
Fax. 787-826-6738

Dra. Gisela M. Varela Agont, Pharm

Farm acéutica

Farmacia Brau, Añasco, P.R.

PO Box 144, Añasco, P.R. 00610

Calle San Antonio #14 Añasco, P.R. 00610|

E-mail: farmaciabrau@yahoo.com





KARAOKE
MÚSICA EN VIVO

Cumpleaños
Bodas
Baby Showers
Entre otras actividades

La 113 Fast Food



Estamos ubicados en la carretera
113 Bo. Cacao Quebradillas P.R.
Al frente de la ferretería mi
pequeño taller.

Para más información por favor
llamar al cel: 787-377-6660

Departamento de Sistemas de Oficina

Misión

La misión del Departamento de Sistemas de Oficina de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla es ofrecer a la región del noroeste un programa de administración de oficina dirigido a desarrollar profesionales competentes; enmarcado en una educación de calidad, cónsona con los avances tecnológicos que habrán de servir de instrumento para enfrentar los retos del futuro. Este programa estará enmarcado en un Mercado global y capacitará al educando en las destrezas de comunicación oral y escrita, pensamiento crítico, trabajo en equipo, aspectos éticos y la integración de la tecnología.

Visión

Aspirar ser modelo de excelencia, entre programas similares de administración de oficinas, actuando como agente de transformación personal y técnicas de sus egresados para que puedan responder con agilidad, flexibilidad y efectividad, a las cambiantes demandas de la sociedad, en el contexto de su profesión.

Preparada Por:

Comité de Publicación de Revista

Verónica Feliciano González

Frances Robert Pagán

Nicole M. Nieves Mercado

Nicole Morales Bahn

Colaboración Portada:

Omar Medina