



PERFIL GENERACIONAL BAJO LOS PRINCIPIOS DE SUSTENTABILIDAD DE EMPRESAS DEL SECTOR SALUD “INSTITUTO MÉDICO VALERA, ARIBRASCA C.A.” VALERA, ESTADO TRUJILLO

Manuel Llanos Pestana¹

llanosm@uvm.edu.ve

Rosimar De Abreu.²

rosidc29_29@hotmail.com

Chacoa Joselin A.³

joselinchacoa_16@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de estudio es determinar el perfil generacional bajo los principios de sustentabilidad en las empresas del sector salud “Instituto Médico Valera Aribrasca C.A.”. Para lograrlo, se ejecutó una metodología descriptiva fundamentada en el diseño de campo. La población estuvo conformada por el personal Administrativo del Instituto Médico constituido por treinta (30) individuos, cuya recolección de información se realizó a través de un instrumento basado en una encuesta bajo la modalidad de cuestionario, constituida por veintitrés (23) ítems referidos a los indicadores de estudio (aspectos demográficos, edad, tiempo en la empresa, grado de instrucción, aspectos históricos, culturales, ambientales, entre otros). Los resultados reflejados determinaron que el perfil generacional del Instituto Médico esta representado por cinco generaciones, en su mayoría clasificada con personas en edades comprendidas entre 45 y 22 años nacidas en 1971 – 1980, de nacionalidad venezolana y que mantienen un tiempo dentro de la empresa entre 5 – 20 años de labor. Anteriormente no se habían realizado investigaciones sobre el perfil generacional, por lo cual, no se contaba con una data confiable del tema.

Descriptores: Perfil generacional, principios de sustentabilidad, desarrollo humano sustentable, Instituto Médico Valera.

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the generational profile under the principles of sustainability in the health sector companies “Valera Aribrasca CA Medical Institute.” To achieve this, a

¹ Manuel Llanos Pestana, Associate in Arts en Ciencias de la Computación, Lcdo. en Administración de Empresas, MSc. en Educación Superior; Director del Centro de Investigación y Desarrollo de la Facultad de Ingeniería, Líder de la línea de investigación Desarrollo Local de la Facultad

² Lcda. en Administración de Empresas

³ Lcda. en Administración de Empresas



methodology based on the descriptive field design is executed. The population consisted of the Administrative Staff Medical Institute consisting of thirty (30) individuals whose data collection was performed using a system based on a survey in the form of questionnaire instrument, consisting of twenty (23) items related to the indicators of study (cultural demographics, age, time in the business, level of education, historical, environmental, etc.). The results showed that the reflected generational profile Medical Institute is represented by five generations, mostly classified with people aged 45 to 22 years born in 1971-1980, a Venezuelan national and maintaining a time within the company between 5-20 years of work. Previously they had not done research on the generational profile, therefore, is not counted with reliable data on the subject.

Descriptors: Profile Generation, principles of sustainability, sustainable human development, Valera Medical Institute.

1.- Introducción

Venezuela se ha insertado en un marco basado en el desarrollo humano sustentable como alternativa para llevar adelante la transformación económica y social de la sociedad, tomando como plataforma la recuperación de las tradiciones, el respeto al medio ambiente y las relaciones equitativas de producción, cuyo fin principal es convertir los recursos que cada pueblo o comunidad posee en productos que se puedan consumir, distribuir y exportar sin dañar al ambiente, así como lograr satisfacer generaciones presentes y futuras.

Partiendo del contexto antes planteado y tomando en cuenta los elementos del Desarrollo Humano Sustentable, se establece como propósito de investigación determinar el perfil generacional bajo los principios de sustentabilidad en las empresas del sector salud: "Instituto Médico Valera Aribasca C.A.". Esta organización es una de las organizaciones de salud más importantes del Estado Trujillo, cuenta con variados servicios de asistencia y estudios médicos, esta empresa representa una alternativa de desarrollo para esta región. Desde el punto de vista organizativo y del personal, ha evolucionado progresivamente integrando la innovación tecnología, asimismo, sus trabajadores han dejado un marcado escenario histórico y cultural al pasar



de los años, el cual no ha sido examinado para determinar su influencia en las distintas generaciones que han pasado o que conforman a la empresa.

Por las razones antes presentadas, se pretende implementar el estudio del perfil generacional del personal fundamentado en las teorías generacionales, y de esta manera conocer las características positivas de cada generación que conforma la empresa, par que a partir de allí se establezca como estrategia para el aporte de soluciones efectivas para lograr el desarrollo satisfactorio del personal y de la organización, en función del aumento de la calidad de vida, relación armónica con el medio ambiente y el éxito del personal presente y futuro de la institución.

2-. Conceptualización

El Desarrollo Humano Sustentable (DHS), “es el proceso de ampliación de opciones de las personas, brindándole mayores oportunidades de educación, atención médica, empleo e ingreso y abarcando el total de las opciones humanas, desde un entorno favorable hasta libertades políticas y económicas”, Programa de las Naciones Unidas de Desarrollo, PNUD (2005).

Uno de los retos hoy en día, es conseguir el Desarrollo Humano Sustentable, donde las acciones emprendidas desde el individuo, comunidad, empresa y sociedad conjuntamente, aportan respuestas para lograr un equilibrio entre las mejoras económicas – beneficios ambientales y consideraciones sociales. Para lograr este nivel de evolución social, hay que transitar sobre un pensamiento individual hacia uno social, fundado en el capital social y la sustentabilidad que deben mejorarse en la generación que se desarrolla, siendo este el reto real del Desarrollo Humano Sustentable.

Sin embargo, la sustentabilidad presenta un índice bajo en comparación con otros índices como los económicos, empresariales, innovación, democráticos, protección, seguridad, gobernabilidad, personales, salud, educación, entre otros. Por lo tanto, las generaciones pasadas deben educar y aportar alternativas a las nuevas generaciones que están alejadas en el tiempo y enfrentan retos diferentes. Actualmente, las generaciones se encuentran sensibilizadas sobre los temas ambientales, los cuales promocionan principios



y valores de respeto por sí mismos, por el otro y por su medio, siendo capaces de adoptar hábitos por su convencimiento de lo que observan y de lo que les gusta de su medio ambiente.

Pero para desarrollarse sustentablemente se debe aprovechar el cambio de las generaciones hacia una nueva forma de pensar, cuya cultura se oriente a percibir el cuidado de los recursos indispensables, manteniendo una buena relación entre lo social, económico y ambiental, alcanzando la eficiencia y limpieza correcta como hábito. En fin cualquier solución que se aporte para lograr el Desarrollo Humano Sustentable y la sustentabilidad tendrá efectos más allá de una generación.

Dentro del marco del Desarrollo Humano Sustentable se incluye también el concepto de sustentabilidad, el cual se ha extendido mucho y se acepta ampliamente con valores generalmente definidos. Su formulación ha transitado por varias fases, según las prioridades sociales de cada época. Algunos autores como Jiménez (2009:119) asocian la sustentabilidad con la capacidad de carga de los geosistemas para soportar el desarrollo de la humanidad, lo que implica que el sistema económico debe mantenerse dentro de los márgenes de capacidad de carga del mundo, entendiéndose la sustentabilidad como desarrollo sin crecimiento o como perfeccionamiento cualitativo sin aumentos cuantitativos.

En este sentido, se considera a la sustentabilidad como la capacidad de los sistemas naturales (ecosistemas y geosistemas) de mantener la integridad de sus procesos, ciclos y ritmos, ya que ésta es función de las características naturales del sistema y de las presiones e intervenciones que sobre el ejercen, dándole énfasis a su claridad y reconociendo la artificialización irreversible de los sistemas naturales como consecuencia de las intervenciones del hombre a lo largo de la historia. El concepto de sustentabilidad planteado en la Declaración de Río (1992:2), incluyó tres (3) objetivos básicos:

- (1) Ecológicos: Que representen el estado natural (físico) de los ecosistemas, los cuales no deben ser degradados sino lograr que mantengan sus características principales, esenciales para su supervivencia a largo plazo.
- (2) Económicos: Debe promoverse una economía productiva, auxiliada por el know



– how de la infraestructura moderna, que proporcione los ingresos suficientes para garantizar la continuidad en el manejo sostenible de los recursos. (3)

Sociales: Los beneficios y costos deben distribuirse equitativamente entre los distintos grupos. (pág: 2)

Cuando se habla de sustentabilidad se refiere a mejorar la calidad de la vida humana sin rebasar la capacidad de carga de los ecosistemas que lo sustentan y se sostiene que para alcanzarla la sociedad debe vivir en conformidad con los siguientes principios: (a) Respetar y cuidar la comunidad de los seres vivos; (b) Mejorar la calidad de vida humana; (c) Conservar la vitalidad y diversidad de la tierra; (d) Mantenerse dentro de la capacidad de carga de la tierra; (e) Modificar las actividades y prácticas personales; (f) Facultar a las comunidades para cuidar de su medio ambiente; (g) Establecer un marco nacional para la integración del desarrollo y la conservación; (h) Forjar una alianza mundial.

La sustentabilidad para ser real, objetiva y viable, debe convertirse en un paradigma alternativo en el cual los recursos ambientales, potencialmente capaces de reconstruir el proceso económico dentro de una nueva racionalidad productiva, promuevan un proyecto social fundado en las autonomías culturales, en la democracia y en la productividad de la naturaleza. Esto constituye un acierto, y marca una verdadera revolución en el desarrollo sostenible y la sustentabilidad, hasta ahora promovidas, acercando esta utopía a las condiciones económicas, sociales y políticas de los países. En este marco de referencia la sustentabilidad aporta varios principios:

1. Los problemas ambientales a nivel mundial no solo afectan a ciertas personas, si a todas las regiones o países.
2. Se debe ser más conscientes sobre la convivencia en la Tierra, ya que es una sola.
3. Desarrollar y fortalecer los grupos de la sociedad civil y de los medios de ejecución, (recursos económicos, la educación, otros).
4. Erradicar la pobreza.
5. Lograr la enseñanza primaria universal.
6. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
7. Reducir la mortalidad infantil.



8. Mejorar la salud materna.

9. Combatir enfermedades.

10. Garantizar la sustentabilidad del medio ambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Dentro del Desarrollo Humano Sustentable y la sustentabilidad las generaciones juegan un papel primordial, debido a que su definición se concreta específicamente en el bienestar, pasado y futuro de éstas. Las generaciones “son el conjunto de personas que por haber nacido en el mismo período histórico, recibieron estímulos culturales y sociales similares, por tanto, comparten gustos, comportamientos e intereses”, Definición.de (2012). Éstas enfrentan desafíos que representan grandes oportunidades en el ámbito social, político, económico y ambiental, que bien gestionadas transforman la brecha generacional en el motor de un proceso de integración y competitividad. Presentan tres atributos (1) la pertenencia percibida; (2) las creencias y comportamientos comunes y (3) la pertenencia histórica. Asimismo, a lo largo de los años se han adaptado a una serie de características, entre las que se mencionan:

- Ser optimistas.
- Creer en el crecimiento y la expansión.
- Toleran bien el cambio.
- Buscan el progreso laboral por medio del esfuerzo, la dedicación y la muestra de lealtad.
- Busca habilidades para enfrentar nuevos desafíos.
- Desarrollan varias tareas simultáneamente. Tardan un poco más en estabilizarse tanto profesionalmente como en la vida.
- Se capacitan y aprovechan las posibilidades, tras lo que el mundo globalizado les permite.
- Tiene variedad étnica, haciéndola más comprensiva a las discrepancias culturales.
- Enfrentan riesgos de la vida laboral con expectativas quizás demasiado rigurosas y una alta autoestima.



Las generaciones también son catalogadas como acciones y efectos de generar, es decir, producir o causar algo. Por otra parte, los países y sociedades afrontan progresivamente nuevos desafíos. El avance científico, la globalización han tenido su procedencia a través de los avances tecnológicos, comunicacionales y de transporte, aportando bienestar material, pero este desarrollo económico ha desencadenado desregulación, altos costos, los cuales son fuente de amenaza a la sostenibilidad del modelo actual de desarrollo. Todo esto ha sido influido por los aspectos históricos y culturales, los cuales han permitido en las generaciones contribuir a formar la personalidad de un grupo. Además son expresan hechos dinámicos que dan paso a la evolución de cada grupo a lo largo de su vida, ayudando a hacer proyecciones sobre su comportamiento futuro. También colabora en la comprensión de influencias que intervinieron en la formación y carácter típico de cada grupo.

Los factores de impacto cultural afectan de varias maneras a los individuos según las etapas que están atravesando. La mayor influencia, que culmina por conformar el perfil generacional, se da durante la juventud. Por lo tanto, los cambios que las generaciones han vivido como crisis corresponden al mundo natural. Los principales cambios son:

- La explotación indiscriminada de los recursos a la necesidad de la sustentabilidad.
- La mujer dedicada al hogar a compartir responsabilidades en el mundo profesional con el hombre.
- El modelo de familia tradicional a familia tradicional que conviven con otras ensambladas.
- Del horizonte local al horizonte global.
- De trabajo estable (hereditario para toda la vida) a una sucesión de trabajos y profesiones.
- De una tecnología analógica a una digital.

Entre otros paradigmas culturales – sociales básicos que han cambiado las generaciones radicalmente en los últimos años. Gracias a esos cambios culturales se ha presentado una diversidad generacional. Esta diversidad



contempla un reto para todos, por lo cual, se debe enfrentar con conciencia e inteligencia. Se encaran peligros y oportunidades que no se pueden dejar de examinar y comprender si se quiere maximizar los beneficios potenciales que trae consigo la variedad de perspectivas, experiencias, criterios, reflexiones y actitudes ante la vida en general.

Aunado a lo anterior, el Desarrollo Humano Sustentable, basado en Dourojeanni (1999) se explica a través de los factores económicos, ambientales y sociales, que a su vez se refieren al crecimiento económico, al ambiente y la equidad. Por consiguiente señala:

“El equilibrio que implica lograr un desarrollo sustentable y sostenible, en su más mínima expresión, es el equilibrio de una trilogía económica, social y ambiental sobre cada pedazo de territorio que hay en la tierra y un equilibrio producto de la negociación entre los encargados de administrar dichos territorios”.

Es ahí donde la función gerencial entra en juego, proporcionando diversas formas de gerenciar bajo un enfoque sustentable. Se puede decir, que la meta de las empresas es afrontar la sustentabilidad de forma consecuente y confiable. Para ello se deben establecer estrategias que aprovechen las potencialidades económicas, como el empleo menor de materias primas, disminución de los gastos, optimización del funcionamiento, mejora en las relaciones comerciales, disminución de los riesgos y una mayor motivación. Conduciendo de este modo, a una calidad de vida más alta. El resultado se traduce en mayores beneficios, crecimiento y desarrollo demostrando que la gerencia bajo la sustentabilidad genera cambios positivos para la sociedad.

En este sentido el papel de la gerencia en la sustentabilidad promueve un liderazgo con capacidad de manejarse bajo tres (03) perspectivas que le permitan superar límites impuestos por las barreras geográficas para poder situarse por encima de la cultura. Estas tres perspectivas a las que se hace referencia son (1) el enfoque en las habilidades técnicas del liderazgo, (2) inherencia en el área tecnológica y dinámicas de grupos, (3) interculturalidad sometida a los acontecimientos de la sociedad moderna. Esta última perspectiva es de gran relevancia, porque presume la superación de los límites



impuestos por sistemas culturales cerrados que percibe la sociedad como algo independiente. Asimismo, permite orientar la sustentabilidad en un desarrollo que propicie mayor riqueza, herramientas para cumplir los objetivos y ser exitosos, logrando la sustentabilidad y virtuosidad.

En este marco de referencia, la gerencia debe ser viable al incluir la sustentabilidad siempre y cuando este dirigida a satisfacer las necesidades básicas del ser humano, generando un estado de sustentabilidad en los diversos grupos sociales; para obtener un equilibrio entre el medio ambiente, la economía y la sociedad. Por lo tanto, se puede proponer un modelo compartido en función de establecer políticas de intercambio cultural fundamentadas en las cuatro (04) vertientes del desarrollo sustentable: humana, ambiental, social, económica.

A partir de la gerencia es relevante conocer el perfil, el cual es el establecimiento de las características que debe reunir un individuo, generación, sociedad, entre otros. El perfil puede verse como una herramienta para promover la incorporación de criterios y estrategias sustentable, aportando elementos para el trabajo multidisciplinario, permitiendo atender aspectos básicos y colaterales del desarrollo, desde un enfoque de amplia visión, enriqueciendo su quehacer al hacerlos capaces de enfrentarse a los desafíos económicos, políticos y sociales en armonía con el medio ambiente.

En este sentido, el perfil generacional basado en los principios de sustentabilidad tiene que ser abarcador y humano, puesto que el reto de las generaciones es lograr el Desarrollo Humano. Sin embargo, en Venezuela existe una disyuntiva entre el modelo capitalista y el socialista del siglo XXI, debido a que el capitalismo no es sustentable y el socialismo no ofrece desarrollo, por lo cual, el perfil generacional debe abarcar un equilibrio de los dos indicadores. Los perfiles que presentan las generaciones se centran en:

- Rasgos: edad, género, nivel de instrucción educativa, experiencia, competencias cognitivas y técnicas.
- Valores básicos.
- Características de personalidad: humor.
- Estilo de gastos.



- Participación.
- Responsabilidad ambiental: ahorro de energía, reciclaje, transporte, reducción de la contaminación, efecto invernadero y desarrollo de jardines orgánicos.
- Responsabilidad social.

3.- Metodología

La investigación está enmarcada en el nivel de estudio descriptivo. A este respecto, Hernández, R y otros (2002:117) revela: el estudio descriptivo busca especificar las propiedades las características y los perfiles importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis.

Dentro de este mismo orden de ideas, Méndez, C (2001:136) dice; “el estudio descriptivo tiene como propósito la delimitación de los hechos que conforman el proceso de investigación”.

Sobre la base de estos planteamientos precedentes, la investigación se enmarca en el tipo descriptivo en vista que se buscó observar, describir y documentar el perfil generacional bajo los principios de sustentabilidad en la empresa de empresas del sector salud “instituto médico valera, ARIBRASCA c.a.” Valera, estado Trujillo

4.- Conclusiones

La investigación abordada sobre el perfil generacional, es una aproximación al proceso innovador para conocer las generaciones que conforman la empresa y el fundamento de los principios sustentables que deben cumplir. De esta manera, la investigación permitió conocer que dentro del Instituto Médico Valera “Aribrasca C.A.” el personal se puede clasificar con cinco tipos de generaciones las cuales tienen características marcadas en cuanto a su personalidad, evolución histórica y cultural, a nivel político, social y ambiental.

Los principales hechos históricos identificados en las generaciones del Instituto Médico son: la Dictadura de Marcos Pérez Jiménez, el Caracazo, El



Viernes negro, Paro Petrolero, Golpe de Estado del 2003, las modificaciones de los símbolos patrios, la tragedia de Vargas, la exhumación de los restos de Bolívar, la lista Tascón, la apertura de misiones, la muerte de Lina Ron.

Los aspectos o tendencias culturales que han marcado diferencia en las generaciones son: San Benito, Carnavales, Semana Santa, Nacimiento del niño Jesús, El Nazareno de San Pablo, La Virgen del Carmen, La Chinita, La Divina Pastora, Día de la resistencia indígena, Día de la Independencia, San José San Juan y la Bendición de las aguas.

Los valores que tienen cada una de las generaciones que conforman la empresa se orientan hacia la responsabilidad, el respeto, la honestidad y la ética, estableciéndose así que el personal cuenta con bases sólidas para enfrentar y asumir cargos, retos y relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa.

El estudio del perfil generacional de los distintos grupos de generaciones que conforman la empresa contribuye a optimizar los niveles de sustentabilidad del Instituto Médico Valera, "Aribrasca, C.A." así como también ayudar a los gerentes a mantener un personal con naturaleza creativa, de expresión y espontaneidad que permita promover una comunicación efectiva, liderazgo participativo, cultura y gerencia, enfocadas a cubrir las necesidades de la institución y de la comunidad donde se desarrolla la empresa y que con el paso de los años, esta visión se optimice a medida que van evolucionado las generaciones .

En este sentido, se abordaron integralmente a las generaciones actuales que componen la empresa, con el fin de incentivar una cultura generacional con el propósito de concebir soberanía ideológica sobre la sustentabilidad capaz de lograr un desarrollo adecuado que garantice y consolide el funcionamiento de la empresa y el servicio que se ofrece. Para ello se recomienda: Promover una alta responsabilidad social en la empresa y su personal; lograr la participación de todo el personal en las prácticas de responsabilidad social y sustentabilidad; monitorear y medir el consumo de energía en función de contribuir con el ahorro energético; aprovechar racionalmente las fuentes y recursos renovables, para lograr un medio



ambiente más sano; promover el uso de materiales sustentables como pinturas, mobiliarios, materiales de limpieza, entre otros; diseñar estrategias que permitan innovar, generar riquezas e incrementar ventajas competitivas fundamentadas en la sustentabilidad; entablar relaciones de cooperación con universidades, empresas, asociaciones y entes gubernamentales nacionales – regionales para promover el Desarrollo Humano Sustentable; trabajar conjuntamente en equipo para formular políticas que impulsen la sustentabilidad de las generaciones presentes y futuras de la institución; promover el apoyo de los gerentes para ayudar a los que trabajan en niveles inferiores a formarse una cultura sustentable adecuada.

4.- Referencias

1. Declaración de Río. (1992). *Primera Cumbre entre los Jefes de Estado y de Gobierno de América Latina, el Caribe y la Unión Europea*. Río de Janeiro. Ecocaracas.
2. Definición.de. (2012). *Definiciones de términos*. Disponible en www.definición.de.
- 3.
4. Dourourejeanni. (1999). *Principios de desarrollo económico sostenible*. Fundación Ibedrota. España
5. Jiménez. (2009). *Desarrollo Sostenible*. Editorial Síntesis. Económica. Serie Actualidad. España.
6. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD; 2005). *Desarrollo humano sustentable*. <http://www.undp.org/spanish/>