



UNIVERSIDAD DR. JOSÉ
MATÍAS DELGADO
Facultad de Economía,
Empresa y Negocios

Autoridades Universidad
Dr. José Matías Delgado:

Dr. David Escobar Galindo, Rector
Dr. José Enrique Sorto Campbell,
Vice Rector

Autoridades Facultad
Economía, Empresa y Negocios:

Ing. Roberto Alejandro Sorto Fletes,
Decano
Lic. Ana Patricia Linares,
Secretaria General

Revista Electrónica
"Ventana Económica"
Rosalia Soley Reyes
Coordinadora de Investigación y
Directora VENTANA ECONOMICA

CONTENIDOS

- | | |
|--|--|
| <p>EDITORIAL
BULLYING: ¿QUÉ TAL SI ASUMIMOS EL RETO?
Javier Alexander Alvarado Castellanos</p> <p>"DESARROLLO DEL PERIODISMO DIGITAL EN EL SALVADOR EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS"
Carmen Adriana Borja Jovel,
Alba Mayela Cañas Avilés,
Priscila Alejandra Guerra</p> <p>INFLUENCIA DE LA INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS"
Carmen Tatiana Araujo Castro,
Doris Melany Fuentes Ortíz y</p> <p>La Importancia Del Crecimiento Y Principales Teorías Del Desarrollo Económico"
María de los Angeles Escalante Lemus</p> <p>LA TITULARIZACIÓN
Mauricio Rivera</p> | <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> |
|--|--|

VENTANA ECONÓMICA



ISSN 2071-3401

Revista Electrónica DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y NEGOCIOS UNIVERSIDAD DR. JOSÉ MATIAS DELGADO

El Salvador

Año 6 No. 8, agosto 2014

EDITORIAL

BULLYING: ¿QUÉ TAL SI ASUMIMOS EL RETO?

Por: Javier Alexander Alvarado Castellanos, estudiante Turismo, en MDI 0

A lo largo de la historia, en los centros educativos siempre ha existido un problema fundamental para la adaptación de los niños y jóvenes, este problema es el bullying o acoso y consiste en el maltrato psicológico o físico de uno o varios estudiantes hacia uno o varios en particular, rechazándolos, marginándolos, insultándolos e incluso agrediendo psicológica o físicamente.

Pero... ¿sabemos cuál es la causa de este tipo de comportamiento? ¿Acaso se debe a la falta de límites impuestos en casa?, ¿es por el temor a ser agredido que hacen bullying a otros compañeros para desviar la atención y no ser ellos el blanco de los demás? O ¿acaso este problema se origina debido a la violencia intrafamiliar? Solo respondiendo a este tipo de preguntas se podrá atacar este fenómeno social que afecta a muchos niños/niñas y jóvenes, provocando que crezcan con resentimientos y les sea más difícil adaptarse a la sociedad o incluso, en algunos casos, estas agresiones han provocado que opten por el suicidio para terminar el sufrimiento.

La causa más común de este comportamiento es la falta de límites que los padres ponen a sus hijos en casa, permitiéndoles hacer todo lo que quieren, complaciéndolos en cada capricho y deseo, sin que cada una de sus acciones tengan un efecto o una consecuencia. Entonces, cuando este tipo de criaturas sale de su casa y se relaciona con otros piensan que pueden hacer lo que deseen sin consecuencias. Esto acompañado con el comportamiento violento observado en algunos programas de televisión puede conducirlos a que maltraten a los demás, sin pensar en consecuencias, porque para ellos las consecuencias no existen.

Otras razones que provocan este tipo de comportamiento es el miedo a ser el blanco de los ataques. El miedo es un sentimiento que puede cambiar radicalmente el comportamiento de las personas y en los centros educativos los testigos de bullying eventualmente sienten cierto temor a ser víctimas y es por eso que tratan de desviar la atención y se convierten en bully, es decir, individuos que acosan a otros en los centros de estudios, de esta forma se aseguran de imponer el miedo en sus compañeros y evitar cualquier posibilidad de ser víctimas por el respeto que ellos consideran haber ganado con tal comportamiento.

También existen casos en los que las víctimas de bullying explotan a tal grado, que deciden dejar de ser el blanco de sus compañeros y hacer todo lo posible por causar daño a los demás para evitar seguir siendo víctimas. Lastimosamente de esta forma no se elimina el problema, porque surgen nuevos agresores y siempre existen víctimas de bullying,

La violencia intrafamiliar es otro detonador, aunque menos frecuente, de la práctica del bullying. En familias en donde existe violencia entre los padres o hacia los hijos, usualmente se forman niños retraídos, tímidos y con problemas de autoestima; sin embargo existen algunos casos en los que reprimir todo este sufrimiento de sus hogares, eventualmente los proyectan en su forma de comportamiento en sociedad, con sus compañeros o con otros estudiantes menores que ellos. Tal comportamiento "refuerza" su autoestima desbastada en el hogar y al comportarse agrediendo a los demás, sienten que han ganado el respeto de las masas, se sienten los reyes del centro de estudios y que el mundo esta

sus pies y por eso continúan agrediendo a los más débiles.

Conociendo algunas de las causas de este fenómeno social, se pueden tomar diferentes medidas, no para erradicarlo, pero sí para minimizar su impacto en la actualidad.

Primero, Tener consciencia de que este problema es muy grave y necesita que todos los padres eduquen mejor a sus hijos, no permitiendo que hagan "lo que se les dé la gana", poniendo límites, reglas y castigos que corrijan y que no maltraten y fomentar valores. Un niño o niña no dejará de querer a su padre y a su madre porque se le castigue. Es cierto que llorará, dirá muchas cosas que en realidad no quiere decir, incluso puede expresar a sus padres que no los quiere, pero con el paso del tiempo irá aprendiendo que el castigo no era por placer, sino porque lo aman. Algo importante, cada promesa, sea castigo o premio se debe cumplir, porque así incentiva al niño para actuar como se le indica y a respetar las reglas. Así, no solo se evitará la agresividad en los centros educativos, también se logrará ir reduciendo significativamente los casos de acoso escolar y se formarán buenas personas para una sociedad que necesita recuperar los valores que se han ido perdiendo con el paso de los años.

Segundo, para evitar el incremento de los casos de bullying, se deben implementar campañas anti-bullying, que logren concientizar a los agresores para cambiar este tipo de conducta, explicándoles las consecuencias de sus actos. De igual forma, abordar a las víctimas y testigos de bullying para que aprendan que deben hacer cuando son agredidos o para que no callen los que les hacen y así superar el problema; por su parte los testigos deben conocer como actuar y no dejarse influenciar ni manipular por los agresores y mucho menos tener miedo a ser víctimas, ya que el miedo solo facilita a los agresores convertirlos en víctimas con facilidad. Los jóvenes deben saber que existen las autoridades en los centros educativos, que deben actuar contra cualquier denuncia de acoso.

Con una educación en el hogar y un ambiente familiar estable, se puede evitar este mal, así como el sufrimiento que se provoca, además de minimizar la práctica del suicidio para evitar de manera errónea con el sufrimiento que implicar ser víctimas de bullying..

Recuerda, si eres víctima de bullying, habla, denuncia y sobretodo "NO TE QUEDES CALLADO"1

Basta de Bullying, no te quedes callado. Campaña para ...www.bastadebullying.com
<https://es-la.facebook.com/...No-te-quedes-calla->



do/182733185158191



Haz la diferencia!
Necesitamos Voluntarios!

Yo Digo
NO AL BULLYING

INFORMACIÓN IMPORTANTE

INFORME GLOBAL DE DESARROLLO HUMANO 2014
SOSTENER EL PROGRESO HUMANO
REDUCIR VULNERABILIDADES Y CONSTRUIR RESILIENCIA
<http://hdr.undp.org/es/content/informe-sobre-desarrollo-humano-2014>

Miren esto: Es viejito... pero da una idea de la historia..
<http://www.opinandoenelsalvador.com/wp-content/uploads//2013/10/PERIODOS1900-2005%20%281%29.pdf>

El periodismo

Para conocer un poco más del periodismo digital y poderlo definir, se debe tener claro el concepto de “periodismo”, que según el diccionario de la Real Academia Europea (RAE) es “la captación y tratamiento, escrita, oral, visual o gráfica de la información en cualquiera de sus formas y variedades” con esta definición de la RAE cuando dice en cualquiera de sus formas se refiere a los medios de comunicación en los que la noticia puede ser publicada ya sea radio, televisión, medio impreso o digital.

El Periodismo digital entonces, se puede definir como aquella especialidad del periodismo que emplea el ciberespacio para la investigación, la elaboración y, especialmente la difusión de contenidos periodísticos. La característica diferenciadora del periodismo digital con el escrito es la plataforma digital que se utiliza para plasmar las noticias.

Los medios de comunicación más importantes que existen en la actualidad son: Radio, Televisión, Blogs y Redes sociales, la utilización de cada uno de ellos es muy importante ya que se llega al público objetivo y lo convierten en parte fundamental de la información que se publica.

Algunas de las características fundamentales del periodismo digital son las siguientes:

- Hipertextual
- Multimedia
- Interactivo
- Actualizable
- Personalización
- Disponibilidad Global

Periódicos Digitales de mayor demanda y preferencia en el país actualmente:

- El Diario de Hoy (www.elsalvador.com) sus inicios se dan en diciembre de 1995. El periódico digital El Diario de Hoy.^{1/} Siendo uno de los periódicos más importantes de El Salvador, tiene mucho potencial en cuanto al futuro como periódico digital independiente debido prestigio del periódico del que proviene.

Aplicaciones con las cuales cuenta^{2/}:

Media Center: Radio, galería de fotos, videos, audio, resumen noticioso	Subscripciones: correo electrónico o a su hogar	Edición de periódico impreso	Cuenta de Twitter
YouTube	Página en Facebook	Testigo ciudadano	E- Paper

- La Prensa Gráfica (www.laprensagrafica.com) En febrero 2003 en colaboración con la empresa mexicana Danilo Black. El cambio más importante fue el dominio, que pasó de www.laprensa.com.sv a www.laprensagrafica.com, que es el que se mantiene hasta la fecha. Posteriormente en noviembre 2006, lanzó una apuesta total por los blancos y la incorporación de videos, audios y blogs como principal atractivo. Este rediseño se ejecutó con el personal de la Prensa Gráfica, quienes entonces eran la primera generación de artistas digitales de este país. El tercer cambio llegó dos años después, en noviembre 2008, con la novedad de ser el único periódico que contaba con su versión e-paper y su ya consolidada área Multimedia: Webcam, LPG radio, móviles, wap, y la popular sección Reportero Ciudadano, antes del estallido de las redes sociales en el país. Aplicaciones con las cuales cuenta^{3/}
- El Faro (www.elfaro.net) Dicho periódico digital por

Kiosko LPG para dispositivos móviles.	App Store	Edición de periódico impreso	E- Paper
YouTube Cuenta de Twitter	Página en Facebook Cuenta de Twitter	Google + Google Play	Media Center, suscripciones electrónicas y boletines

ser el precursor en toda Latinoamérica tiene mayor experiencia y reconocimiento en el mercado, pero al mismo tiempo se considera que existen otros periódicos digitales que a pesar de su menor trayectoria, han logrado actualizarse para competir con El Faro. Elfaro.net fue fundada el 25 de abril de 1998 y su primer número fue publicado el 15 de mayo del mismo año; sus fundadores son Carlos Dada y Jorge Simán. Aplicaciones con las cuales cuenta^{4/}:

- La Página (www.lapagina.com.sv) Diario La Página

Cuenta en Instagram	Cartas al editor	Cuenta de Twitter
Página en Facebook	Boletín El Faro Express	

nace un 16 de enero 2009. Fundado por Ciro Granados quien actualmente es el Director General, antes trabajaba para El Diario de Hoy como editor. Actualmente diario La Página cuenta con un editor y ocho periodistas que se encargan de cubrir los diferentes ámbitos como políticos, sociales, culturales, etc. Aplicaciones con las cuales cuenta:

Cuenta en Facebook	Cuenta en Twitter	Página Web
--------------------	-------------------	------------

^{3/}Véase: [3.http://www.laprensagrafica.com/](http://www.laprensagrafica.com/) [consultada el 16/07/2014]

^{4/}Véase: [4.http://www.elfaro.net/](http://www.elfaro.net/) [consultada el16/07/2014]

^{5/}Véase: [5.http://www.lapagina.com.sv/](http://www.lapagina.com.sv/) [consultada el16/07/2014]

Véase: 1. <http://www.elsalvador.com/> [consultada el14/03/2014]

Véase: 2. <http://www.elsalvador.com/> [consultada el17/07/2014]

- El Mundo (www.elmundo.com.sv) Fundado en el año 2007. Se ha convertido en grupo mundo multimedia por los editoriales que se han desarrollado. Se han ido desplegando variedad de proyectos de índole digital que ayudan y respaldan al periódico digital existente. Aplicaciones con las cuales cuenta 7:

Linked In	Página Web	Edición de periódico impreso	Cuenta de Twitter
Cuenta de Instagram	Página en Facebook	E- Paper	Subscripciones

- Co Latino (www.diariocolatino.com) En un principio Diario Co Latino lanzo una página Web a inicios de 1996, cuyo director es Francisco Valencia. En el año 2000 se replantean los objetivos que guiaron los nuevos inicios de esta Web, que se remonta a 1996 y se tiene como principio la competencia. [Barrientos Claudia; Martínez Eduardo; Pereira Eduardo; Saca Sabrina, 2003, p38]. Aplicaciones con las cuales cuenta 8:

RSS	Zona Multimedia	Página en Facebook
YouTube	Subscripciones electrónicas y boletines	Cuenta de Twitter

- Medio Lleno (www.mediolleno.com.sv) Es un periódico digital enfocado a los jóvenes salvadoreños, nació el año 2008 y el objetivo es convertirse en el medio de comunicación líder para jóvenes en El Salvador; donde sus voces y necesidades son escuchadas, sus proyectos conocidos e ideas debatidas 9. Aplicaciones con las cuales cuenta 10:

RSS	Página en Facebook	Subscripciones electrónicas y boletines	Cuenta de Twitter

- Voces (www.voces.org.sv) Fue fundado en el año 2010 con el propósito de organizar la sociedad civil interesada en contribuir a la democratización de las comunicaciones, como camino para fortalecer la democracia en el país; trabajan fuertemente por sacar a la calle y al ciberespacio nuevos medios de comunicación ciudadanos 11. Aplicaciones con las cuales cuenta 12:

RSS	Página en Facebook	YouTube	Cuenta de Twitter
Página Web			

6/ <http://elmundo.com.sv/historia> [consultada el 14/03/2014]

7/ <http://elmundo.com.sv/> [consultada el 16/07/2014]

8/ <http://nuevaweb.diariocolatino.com/> [consultada el 16/07/2014]

9/ <http://www.mediolleno.com.sv> [consultada el 18/05/2014]

10/ <http://www.mediolleno.com.sv> [consultada el 17/07/2014]

11/ <http://www.voces.org.sv> [consultada el 18/05/2014]

12/ <http://www.voces.org.sv> [consultada el 16/07/2014]

13/ www.diario1.com/ [consultada el 16/07/2014]

- El diario 1 (www.diario1.com) es un periódico digital nacido en el mes de septiembre del 2013 con la colaboración de empresarios, periodistas y otros profesionales. Diario 1 pretende ser ágil, innovador, creativo, valiente y, profundamente, apegado con la verdad, este no posee compromisos con las agrupaciones políticas tradicionales salvadoreña considera que su compromiso es con el debate de todo aquello que mejore la calidad de vida de los salvadoreños. Aplicaciones con las cuales cuenta 13:

RSS	Cuenta de Twitter	Google +
YouTube	Página en Facebook	

Conclusiones

- El desarrollo del periodismo digital en el país ha evolucionado desde su surgimiento, adaptándose a las necesidades y expectativas de los lectores, así como al ritmo de la tecnología.
- Han existido cambios relativamente notorios en la era digital y se ha identificado que el periódico digital es un complemento ideal para el periódico tradicional.
- Las redes sociales son herramientas que han tenido un gran desarrollo periodístico digital durante los 5 años pasados y brinda la ventaja de la interacción y comunicación directa con efecto positivo para los periódicos, por su naturaleza de difusión.
- La realidad es que en el país aún existen barreras acentuadas que no favorecen la transición del periódico tradicional de manera rápida y fácil; por el momento se considera que ambas formas de comunicarse son medios que facilitan mayor difusión y se complementan entre sí, llegando a cualquier nivel social de la población.
- En El Salvador, se han identificado diferentes barreras que frenan el desarrollo periodístico digital, tales como la falta de electricidad en diversas comunidades, el inalcanzable Internet entre las personas más pobres, analfabetismo, la costumbre del periódico en papel, la cultura, entre otros.
- El futuro del periodismo digital es prometedor por los avances que ya se han detallado en la presente investigación y según las expectativas de los profesionales especialistas, que consideran importante que las Instituciones de Educación Superior desarrollen las competencias de los futuros profesionales del periodismo.

Recomendaciones

- Aprovechar las debilidades como oportunidades realizando proyectos que ayuden principalmente al desarrollo digital y a la vez que ayuden al pueblo salvadoreño, de esta manera empezar a eliminar las limitantes que no permiten fluidez en el periodismo digital.

2. Se recomienda a los periódicos digitales crear una cultura digital en la población, utilizando diferentes tácticas de mercadeo para poder captar la atención de la población.
3. Se recomienda a las empresas de periódicos tradicionales, llevar a cabo proyectos de optimización de recursos, los cuales ayudaran al aprovechamiento de recursos.

Propuestas

Propuesta 1: Impulsar capacitaciones para optimizar los recursos tecnológicos que ya tiene la población salvadoreña.

Descripción: La propuesta tiene como finalidad enseñar a la población salvadoreña como utilizar al máxi-

mo los dispositivos tecnológicos que tienen y ser de mucha utilidad para la generación digital.

Propuesta 2: Desarrollo de Cultura Digital.

Descripción: La propuesta tiene como finalidad incentivar a la persona a utilizar los periódicos digitales como primera opción.

Propuesta 3: Preservación del Medio Ambiente.

Descripción: La propuesta tiene como finalidad ayudar al medio ambiente por medio de la optimización de los recursos que los periódicos utilizan actualmente buscando su disminución y aprovechamiento de ellos.

Resumen Ejecutivo de Monografía Especializada

“INFLUENCIA DE LA INNOVACIÓN EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS”

Carmen Tatiana Araujo Castro, Doris Melany Fuentes Ortíz y Mirna Sofía Uceda Ortiz

Importancia de la Innovación en RRHH

La innovación en las organizaciones se vuelve de vital importancia, especialmente en el área de RRHH, debido a que los empleados son el canal que lleva a la práctica toda metodología nueva que se desee aplicar, en consecuencia, al gestionar cada proceso del área de recursos humanos, es necesario aplicar técnicas innovadoras para agregar valor a la empresa y optimizar sus operaciones.

Los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo de RRHH son algunos de los más adecuados para la introducción de nuevas técnicas, debido a que las empresas requieren nuevo talento humano altamente competitivo, constante desarrollo del recurso humano existente, evaluación del rendimiento, aprovechamiento adecuado de las capacidades y lograr que el desempeño del empleado sea el adecuado para otorgar la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Al tomar en cuenta la innovación en los procesos, estos tienen un impacto directamente en la productividad de la misma, es por eso que el departamento de recursos humanos es un pilar fundamental para crear y desarrollar cambios positivos a través del talento humano de la empresa. Este departamento ha evolucionado con el paso del tiempo y sobre todo con el cambio en las necesidades comerciales pasando desde las formas más rudimentarias de funcionamiento hasta la actual gestión especializada de proceder.

Barreras de introducir la innovación

Es necesario hacer énfasis en la importancia de integrar la innovación al funcionamiento de las organizaciones, ya que según sea la flexibilidad para el cambio así será su competitividad en el mercado. Pero aun en la actualidad existen empresas que ven la innovación como algo distante o innecesario.

Esto se debe a barreras de conocimiento que automáticamente enlazan innovación con altos costos, si bien la tecnología y la inversión son parte de innovar no son el único método, es por esto que con la presente investigación se muestran tendencias amigables que permiten la adaptación de la innovación sin mayor esfuerzo que el simple aprovechamiento del talento humano que ya posee.

La clave a estas barreras es el talento humano, al innovar los procesos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo del RRHH se aseguran que son el motor que mueve las organizaciones sean, por sí mismos, entes generadores de cambios y mejoras.

Incidencia de las tendencias innovadoras y la tecnología en los procesos de reclutamiento selección y desarrollo

La innovación se ha convertido en un factor fundamental para la sostenibilidad y trascendencia de las organizaciones actuales, se ha observado la necesidad de las empresas por renovarse y cambiar para adaptarse a los cambios del entorno,

La innovación tiene su base en la fuerza laboral que impulsa a la organización; es la herramienta que facilita el cambio, la cual necesita la acción de personas para integrarla en la filosofía de una empresa. La innovación crea valor agregado y es un método para alcanzar las metas de la organización.

Al unir la innovación y el departamento de RRHH se genera una transformación en los procesos con el fin de generar un desarrollo integral de la empresa, sobre todo en el diseño y ejecución de las estrategias y la gestión de todas sus operaciones; la empresa se renueva para ser competitiva en cuanto a estrategias, desarrollo y sostenibilidad con el objetivo de desarrollar el recurso humano.

En la actualidad, el departamento de recursos humanos redirige su estructura de prioridades y se enfoca principalmente en la gestión del talento, este nuevo método de darle mayor valor a las capacidades intelectuales y de adaptación de los empleados da como resultado cambios en los sistemas organizacionales, en especial los que promueven la motivación y habilidades de la fuerza laboral, debido a que no se puede separar la innovación de la fuerza laboral.

En las organizaciones surge la necesidad de generar nuevas capacidades dentro de la empresa para gestionar adecuadamente el talento de la fuerza laboral, el principal reto es la innovación; la necesidad de innovar provoca la reestructuración de las funciones tradicionales de los procesos de recursos humanos.

La monografía desarrolla el tema de la innovación en tres procesos de RRHH que son esenciales porque definen el óptimo funcionamiento de la empresa.

La tecnología junto con tendencias innovadoras como el reclutamiento y selección por medio de redes sociales, "head hunting", que son empresas especializadas que reclutan y seleccionan personal para empresas que desean externalizar procesos, el Assessment-center, las cuales son pruebas prácticas en tiempo real para evaluar a los candidatos en el momento, los exámenes pre- empleo en línea, café contact, las cuáles son entrevistas realizadas en lugares de esparcimiento para mejorar el ambiente de la entrevista y propiciar una mejor comunicación son algunas de las nuevas tendencias que han revolucionado los procesos de reclutamiento del departamento de RRHH, esto se debe a su eficacia y eficiencia en cuanto a la gestión de los procesos, ayudan al departamento de recursos humanos a determinar y desarrollar competencias de sus empleados, así como también a elegir a los candidatos idóneos, también se logran otros beneficios agregados a esto como la disminución de costos. En el aspecto generacional, los llamados "millenials" son personas que hoy en día incorporan las redes sociales y smartphones en su entorno laboral, en donde se puede esperar un impacto aún mayor de los medios sociales en los negocios.

Estas personas tienen mayor facilidad para captar el mensaje que las empresas lanzan al mercado debido a que ellos tienen a su alcance las herramientas tecnológicas para ejercer su trabajo.

En conclusión, al innovar en los procesos de RRHH y utilizar herramientas tecnológicas se genera un desarrollo y se logra enriquecer los procesos de reclutamiento, selección y desarrollo del personal y a las organizaciones en general.

Conclusiones de la investigación

En la actualidad existe una necesidad en las organizaciones de estar a la vanguardia y reinventarse continuamente para afrontar los cambios del entorno por el

cual las organizaciones se ven obligadas a innovar. Al hacer uso de la innovación en los procesos de RRHH, se generan procesos más eficientes, se reduce el tiempo y los costos, debido a que las nuevas tendencias y herramientas son de fácil acceso, los costos de utilización son bajos y son fáciles de implementar en cualquier empresa.

La globalización y la necesidad de las empresas por mantenerse competitivas e innovar, han dado como resultado la utilización de la tecnología, donde se reduce el tiempo de gestión de las actividades y se logra una mejor comunicación durante los procesos, contribuyendo así con el desarrollo laboral del empleado.

Para innovar, las empresas necesitan antes que nada fomentar una cultura de innovación en la organización, para que el empleado acepte los cambios y sea flexible ante ellos. Se debe primero cambiar la mentalidad de lo conocido durante un período de tiempo y para lograr que esta transición sea más amigable para el empleado se necesita generar en él una percepción de que el cambio es positivo y necesario para la supervivencia de toda empresa y en la vida cotidiana de cada individuo.

La motivación es un elemento fundamental en la innovación de los procesos en las empresas, debido a que al tener personal motivado, éste se vuelve más creativo y abierto al cambio.

Propuesta de Valor: Introducción de la Innovación en una empresa

La problemática principal detectada, al momento de aplicar la innovación en los procesos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo del personal es que no hay un dominio completo de los beneficios que tiene para ser aplicados en las empresas.

Se debe conocer la filosofía e información de la organización antes de implementar cualquier cambio o acción innovadora, es importante hacer un análisis sobre las necesidades y objetivos para luego implementar métodos innovadores.

El empresario tiene que estar consiente que al aplicar la innovación en la empresa tiene que tener tres pilares fundamentales: la planeación estratégica, el fomento de una cultura innovadora y la innovación en los procesos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo.

Al aplicarlos idóneamente estos elementos generan diferentes beneficios tales como facilitar que los procesos sean más satisfactorios, eficientes y eficaces, generar un ambiente de competitividad, lograr identificar líderes que puedan enseñar con el ejemplo, involucrar la motivación para evitar frustración en los empleados, en donde al final esto genera un cambio en las condiciones de trabajo evitando la monotonía en las funciones y desempeño del trabajo generando una libertad de expresión para crear nuevas ideas que se apliquen en la empresa.

Primer pilar: Planeación Estratégica

Esta permite conocer el panorama en donde se desean realizar los cambios o nuevas ideas, evaluando si tienen potencial en las operaciones y procesos de la empresa.

Hay tres grandes puntos a tomar en cuenta: Alcance, Tiempo y Recursos. Alcance se puede identificar como la brújula general, nos ayuda a definir qué es lo que se tiene que realizar y cuáles son las prioridades. Tiempo y recursos son los elementos con los que contamos, pueden ser económicos, humanos o materiales.

Hay que tomar en cuenta la misión, visión y objetivos de las empresas e identifica las oportunidades y amenazas futuros que combinados con las fortalezas y debilidades, proporcionan la base para una ventajosa para la toma de decisiones en el presente.

La planeación estratégica ayuda a tener las líneas de acción claras para aplicar eficientemente cambios en las en los procesos, hacerlos más eficientes y agregarle valor a las empresas de hoy en día.

Segundo pilar: Promover una cultura innovadora

La cultura introduce un conjunto de valores, principios y hábitos que caracterizan la forma de operar en la empresa y refuerza el comportamiento de los empleados. Los recursos humanos son los que tienen la capacidad de agregar valor mediante la generación de nuevas ideas, la creación y desarrollo de nuevos productos y servicios.

Aunque la empresa posea tecnología de vanguardia, siempre necesitará empleados capacitados y creativos para asegurar su ventaja competitiva.

Existen siete elementos básicos para fomentar una cultura innovadora: identificar un líder que esté comprometido, generar cuestionamiento en el empleado para que evite caer en una zona de confort y evaluar el desempeño laboral, motivar al personal incentivándolo y reconociendo su trabajo, promover la interacción con personas de diferentes departamentos para generar nuevas ideas, fomentar el conocimiento empírico que el personal experimente nuevos retos en donde no tenga temor a fracasar y si existiesen poder aprender de ellos, tener un ambiente de confianza y respeto entre los diferentes departamentos y generar espacios que fomenten la creatividad y la generación de ideas por parte de los empleados.

Tercer pilar: la innovación en los procesos

La innovación forma parte de todos los elementos que conforman la empresa, principalmente el departamento de Recursos Humanos, este ha experimentado diversos cambios con el fin de adaptarse a las necesidades actuales.

El reclutamiento y selección son los procesos que facilitan a la empresa la atracción de un número de candidatos con determinadas cualidades requeridas, pudiendo así seleccionar a los aspirantes más adecuados a los perfiles que se requieren. Debido a esto, se propone someterlos a continuos cambios y renovaciones, con el fin de mejorarlos y agregarles valor.

Dada la naturaleza cambiante de los mercados, que a su vez impulsan el cambio en las empresas, el buen desempeño de los empleados no depende únicamente de una buena gestión de reclutamiento y selección, sino también del desarrollo del personal una vez forma parte de la empresa y por ende de sus cambios.

El desarrollo de RR.HH está enfocado en incrementar el conocimiento profesional y las capacidades de los empleados en sus competencias personales. Este proceso es indispensable, ya que es donde la empresa puede evaluar el desempeño de sus empleados, las cualidades especiales y sobresalientes de cada uno así como también sus áreas de oportunidad.

Al momento de innovar en los procesos, la tecnología aporta grandes herramientas con las que la innovación es tangible y atractiva. Aun que si bien es un aporte positivo para la innovación, este no es indispensable ya que para implementarla en los procesos solamente se necesita una mente abierta, creatividad y persistencia. Se puede determinar que para toda empresa su elemento fundamental es el capital humano, ya que es el que genera rentabilidad. Por otro lado, uno de los pilares importantes en una empresa es el departamento de RRHH, ya que este es el que ayuda a encontrar al personal idóneo, a evaluarlo constantemente, a desarrollarlo en las áreas de oportunidad y mejorar. No hay que obviar que tiene RRHH tiene que es mantener al personal, motivarlo y crear un ambiente laboral satisfactorio.

En un mundo que nunca se detiene, las empresas deben mantenerse a la vanguardia y mejorar de manera constante para tener la preferencia de sus clientes actuales y potenciales, esto solamente se lograra teniendo en cada cargo laboral a la persona indicada que no solo cumplirá con las responsabilidades que conforman el puesto sino que aportaran más allá de sus capacidades porque la compañía los desarrolla para mejorar ellos mismos.



Cambio Climático

SHUTTERSTOCK



¿Por qué ha aumentado el nivel del mar?

Cuando las temperaturas suben, el agua del mar se expande ocupando más espacio. **Los niveles del mar aumentan también como consecuencia del deshielo.** Las comunidades costeras de todos los países se ven ya amenazadas por inundaciones y tormentas y de todas ellas siguen siendo las pequeñas islas los más expuestos.

Los niveles del mar de todo el planeta están aumentando a una tasa acelerada, alrededor de entre 10 y 25 centímetros en los últimos 100 años.

Según el Panel Internacional sobre el Cambio Climático está previsto que la tasa de aumento del nivel del mar se incremente todavía más durante este siglo.



¿Qué está causando el aumento de la temperatura mundial?

El aumento del dióxido de carbono (CO₂) en la atmósfera de la Tierra ha provocado el 85% del aumento de la temperatura en los últimos diez años.

Es el gas con efecto invernadero más prevalente y destructivo emitido por la actividad humana. Los combustibles fósiles son la mayor fuente de CO₂ de la humanidad.



¿Van a seguir aumentando las temperaturas?

Las concentraciones atmosféricas de gases con efecto invernadero continúan aumentando. **Somos los primeros seres humanos en respirar aire con más de 400 partes por millón de CO₂.** Se trata del nivel más alto registrado desde 1958.

A medida que la temperatura aumenta, los climas extremos, olas de calor, inundaciones, sequías, ciclones tropicales y huracanes suceden de forma más frecuente y severa. **Las islas, debido a su tamaño, aislamiento y recursos limitados, son algunos de los territorios más vulnerables a estos eventos.** Por ejemplo, los climas extremos como los huracanes y las inundaciones afectan a los medios de vida de los habitantes de las islas, que suelen depender de la agricultura y la pesca.



Componentes de la Seguridad Alimentaria y Agricultura Familiar

Disponibilidad de alimentos

La agricultura familiar contribuye con altos porcentajes de la producción nacional, a modo de ejemplo en el caso de Nicaragua la aportación corresponde al 67%.



Estabilidad

En épocas de crisis financieras se ha constatado cómo la agricultura familiar, de alguna manera, pasa a ser una alternativa de solución para los más vulnerables, incluso de algunos habitantes de zonas urbanas.



Acceso y Consumo

La agricultura familiar inyecta dinamismo a la economía local. El contar con mayores ingresos derivados de una mayor producción agrícola familiar incrementa, así mismo, el acceso a los alimentos.



Utilización de alimentos

La agricultura familiar es, sin duda, una estrategia fundamental de alimentación de los hogares rurales pobres.



2014 Año Internacional de la Agricultura Familiar

La gobernanza de los recursos naturales en América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe cuenta con abundantes recursos naturales, pero la región ha tenido problemas para traducir esta riqueza en un proceso de desarrollo económico a largo plazo.



Para maximizar la contribución de esta riqueza al desarrollo sostenible, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) plantea promover la gobernanza de los recursos naturales, entendida como el conjunto de políticas soberanas de los países sobre la gestión de la propiedad de estos recursos y la apropiación y distribución de las rentas derivadas de su explotación.

Recomendaciones de la CEPAL

Adaptar con criterios de progresividad el porcentaje de las rentas que recibe el Estado por la explotación de los recursos naturales.

Desarrollar mecanismos institucionales para la inversión eficiente de esas rentas para las generaciones futuras.

Impulsar una política de Estado que propicie un cambio estructural con una diversificación productiva a largo plazo.

Resiliencia (ecología): es el término empleado en ecología de comunidades y ecosistemas para indicar la capacidad de estos de absorber perturbaciones, sin alterar significativamente sus características de estructura y funcionalidad; pudiendo regresar a su estado original una vez que la perturbación ha terminado.¹ Por regla empírica general, se ha observado que las comunidades o los ecosistemas más complejos -que poseen mayor número de interacciones entre sus partes-, suelen poseer resiliencias mayores, ya que existe una mayor cantidad de mecanismos autoreguladores.

La capacidad de resiliencia de un ecosistema está directamente relacionada con la riqueza de especies y el traslado de las funciones ecosistémicas. Es decir, que un sistema en el cual sus integrantes tengan más diversidad y número de funciones ecológicas, será capaz de soportar de mejor manera una perturbación específica.

La resiliencia se define como la capacidad de un sistema para retornar a las condiciones previas a la perturbación.^{2 3 4} Para calcularla en un intervalo determinado de tiempo se realiza el cociente entre las medidas antes y después de la perturbación de cualquier variable descriptora del ecosistema.

es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_(ecología)

Pérdida de la Resiliencia Un sistema que posee resiliencia es aquel que, cuando se ve sujeto a una alteración, sigue existiendo y funcionando esencialmente de la misma manera. El funcionamiento de los ecosistemas es lo que permite la prestación de muchos de los servicios que el medio ambiente le brinda a la economía. Los factores que fomentan a la resiliencia de un ecosistema dan paso a una sostenibilidad. Un ecosistema puede ser resistente respecto a un tipo de alteración pero no a otro. Sin embargo, destacamos que parece haber un consenso respecto a que las reducciones de la biodiversidad – pérdida de poblaciones- en un ecosistema se deben considerar amenazas a la resiliencia. De lo que se desprende que la pérdida de biodiversidad debe ser considerada una amenaza a la sostenibilidad. Tanto la extracción de recursos como la acumulación de residuos participan en la pérdida de biodiversidad. Es decir, estos dos aspectos constituyen una amenaza para la sostenibilidad en cuanto a las consecuencias que acarrearán para la resiliencia de los ecosistemas.

La resiliencia es una medida de la magnitud de los disturbios que puede absorber un sistema para pasar de un equilibrio a otro. De otra forma se argumenta que las actividades económicas son sostenibles solamente si los ecosistemas que soporten la vida, y de los cuales son dependientes, tienen un adecuado nivel de resiliencia.

Gestión del Crédito 0

LA TITULARIZACIÓN

Por: **Mauricio Rivera**, estudiante AEE,

Catedrático: **Carlos Alberto Martínez Zaragoza**

A través de los años y con el crecimiento global existente a cada país se le presentan dos opciones de las cuales debe elegir una: dinamizarse a la par de la modernización, adoptando nuevos instrumentos financieros que potencialicen el horizonte de inversión o quedarse bajo las antiguas estructuras que finalmente no permitirían su desarrollo a la par de un mundo globalizado.

Al hablar de titularización de activos debemos incluirlo como una fuente de financiamiento para empresas, esta lectura tiene como objetivo lo siguiente:

Conocer acerca de la titularización de activos.

Identificar las ventajas y uso de este producto financiero.

Determinar quienes participan en el proceso de titularización.

¿QUE ES TITULARIZACIÓN?

Fuente de Referencia: Bolsa de Valores de El Salvador – <http://www.bves.com.sv>

Desde una óptica práctica y resumida, la Titularización es un mecanismo para obtener liquidez ahora, de activos que actualmente no son líquidos pero que lo serán en el futuro.

La titularización se considera un mecanismo de financiamiento. De manera general, es un proceso mediante el cual se constituyen patrimonios independientes deno-

minados Fondos de Titularización, a partir de la enajenación –Transmisión del Derecho sobre un bien- según sea el caso, de activos generadores de flujo de efectivo, y administrados por sociedades constituidas para tal efecto. La finalidad de estos patrimonios será únicamente originar los pagos de las emisiones de valores de oferta pública que se emitan con cargo al Fondo de Titularización.

¿QUIENES INTERVIENEN EN LA TITULARIZACION?

En el proceso de titularización intervienen los siguientes actores:

- ⇒ Originador, es quien transfiere los activos y obtiene financiamiento para actividades productivas.
- ⇒ Sociedad Titularizadora, es la que se encarga de administrar el fondo de titularización.
- ⇒ Central de Depósitos de Valores, se encarga de custodiar los valores que se emiten.
- ⇒ Bolsa de Valores, entidad en donde se pueden negociar o colocar los valores emitidos.
- ⇒ Casa Corredora de Bolsa, trabaja como intermediario se encarga de la colocación y negociación de los valores emitidos.
- ⇒ Inversionista, adquiere los valores y proporciona los fondos que serán entregados al originador.
- ⇒ Representante de los Tenedores de Valores, vela por los intereses del inversionista y verifica que el proceso se desarrolle adecuadamente.
- ⇒ Superintendencia de Valores, fiscaliza el proceso y a los principales participantes del mismo.

¿QUE ACTIVOS PUEDEN TITULARIZARSE?

Podrán estructurarse procesos de titularización a partir de toda clase de derechos de créditos y de cobro, presentes o futuros, con o sin garantía real, siempre que generen un flujo predecible y periódico de rentas.

Constituyen activos susceptibles de titularización los siguientes:

Valores representativos de deuda pública.
Valores inscritos en el Registro del Mercado de Valores.

Cartera de crédito.

Activos y proyectos inmobiliarios.

Activos que no sean objeto de litigio.

Activos que se encuentren libre de todo gravamen o embargo.

Activos que no provengan de actividades ilícitas.

TITULARIZACIONES INGENIOSAS:

BONOS BOWIE:

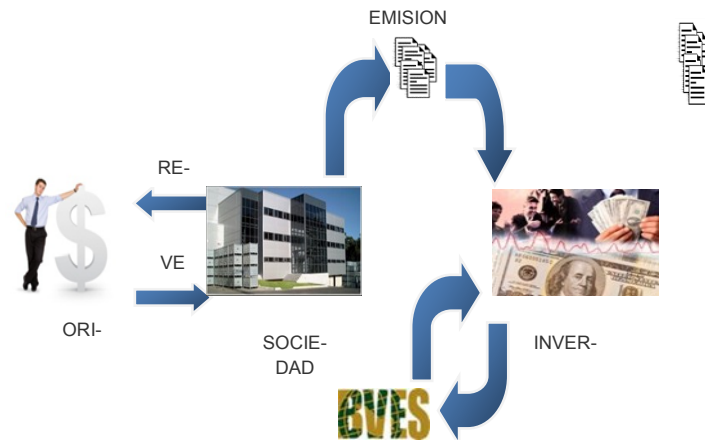
1997: David Bowie emitió sus famosos "Bonos Bowie" a través de los cuales recaudo \$55 millones, respaldados por ingresos futuros de sus derechos de propiedad intelectual.

BOND BONDS:

1998: El productor Vittorio Cecchi Gori recaudo \$294 millones en una emisión de bonos de siete años de biblioteca de cerca de 1,200 películas italianas e internacionales, que incluían la saga



PROCESO DE TITULARIZACION



VENTAJAS DE LA TITULARIZACIÓN

El proceso de Titularización presenta las siguientes ventajas diferenciales:

En General:

Reduce el riesgo ya que el dinero se invierte en organismos especializados en la materia de inversiones.

Genera uniformidad en los pagos y las fechas: el inversionista conoce de antemano el flujo que habrá de recibir por sus intereses y devolución de su capital en las fechas precisas.

Representa para los inversionistas una nueva alternativa que ofrece una mejor rentabilidad que las que pueden brindar los depósitos tradicionales del sector financiero.

Para la entidad originadora resulta atractiva la titularización, como un recurso para obtener liquidez, recursos que podrá utilizar para realizar con ellos nuevas operaciones.

Reactiva el mercado público de Valores.

Es una nueva fuente de Financiación.

Para el originador:

Liquidez: permite acceder a liquidez mediante la aceleración de flujos futuros, la reducción de activos fijos o el aumento de rotación de activos.

Endeudamiento: no existen restricciones ante entidades crediticias, las condiciones de financiamiento encaja a los flujos de la empresa, mejora el indicador de endeudamiento y se obtienen mejores tasas de financiamiento.

Nivel de activos improductivos: disminuyen recursos ociosos, mejora los índices de rentabilidad.

Capacidad de crecimiento: no requiere de incremento en patrimonio o endeudamiento adicional, facilita la inversión en nuevos proyectos.

Capacidad de asumir el cambio: facilidad de financiar una reconversión industrial y reestructuraciones.

Gestión de riesgos: transferencia parte o todo el riesgo al mercado, equilibra la estructura de plazos de activos y pasivos.

Para el inversionista:

Ofrece una gran gama de alternativas de inversión debido a la gran cantidad de títulos existentes en el mercado.

Alta rentabilidad: Ofrece una rentabilidad mucho mejor que la del mercado financiero tradicional.

Bajo riesgo: Tienen una alta calificación por parte de las calificadoras de riesgo.

Buena experiencia de pago de los títulos en otros países.

Para el mercado:

Genera una nueva área de operaciones para los agentes.

Promueve el desarrollo del mercado.

Estructura financiera que mejora circulación de los recursos.

Sustituye intermediación financiera tradicional por una mediación directa.

COSTOS DEL PROCESO DE TITULARIZACIÓN

Los efectos que conlleva la aplicación de la Titularización son importantes, ya que ofrece al mercado de capitales nuevos instrumentos, fomenta la disponibilidad de crédito, genera mayor competitividad y eficiencia, sustituye mecanismos tradicionales de financiación y diversifica el portafolio de los inversionistas.

COLOCAN PRIMERA TITULARIZACIÓN EN EL SALVADOR.

En cinco minutos se colocaron US\$2.498.000 a favor de Asociación Liceo Francés 01 en la Bolsa de Valores de El Salvador. El proceso fue realizado por el Fondo de Titularización - Hencorp Valores y estructurado por Regional Investment Corp. (RiCorp).

El Liceo Francés de El Salvador se convirtió en la primera empresa que colocó US\$2,5 millones a través de una emisión de titularización en El Salvador.

La emisión, que posee una calificación de riesgo "AA", arrancó a las 9:15 de la mañana y cerró a las 9:25 de la mañana. A las 9:20 am, ya se había logrado colocar US\$2.498.000; y al cierre de la operación hubo una sobredemanda de US\$10.000. Los inversionistas se dividieron de la siguiente forma: el 24,52% fueron personas naturales, el 20% provino de la banca, 11,68% de aseguradoras

y el 23,8% de empresas de servicio.

Esta primera Titularización, abre el camino para que las empresas puedan convertir en dinero inmediato sus flujos futuros y activos generados de flujos futuros, a través del mercado de valores.

EJERCICIO PARA EL LECTOR

Encuentre las palabras que están a la derecha del tablero, esta serie de palabras están organizadas en filas y columnas. Pueden estar horizontales, verticales o diagonales y en sentido contrario al normal (de derecha a izquierda o de abajo

TITULARIZACION

S	R	L	M	U	D	S	O	O	B	activos
Q	O	Z	A	K	I	I	I	N	V	dinero
L	D	E	C	T	N	G	V	O	L	fondos
I	A	D	T	M	E	B	A	I	G	inversion
O	N	I	A	R	R	L	S	M		liquidez
G	I	U	V	T	O	M	O	R	I	originador
S	G	Q	O	I	A	D	R	E	W	riesgo
E	I	I	S	E	N	W	E	V	N	valores
I	R	L	Q	O	V	C	S	N	U	
R	O	N	F	J	H	F	H	I	B	

Los costos de operación de la titularización son variados y no todos fácilmente cuantificables. Hay cinco principales tipos de costos vinculados al proceso de titularización:

- ◆ Costos de constitución y administración
- ◆ Costos de las Garantías
- ◆ Costos de Aseguramiento
- ◆ Margen del inversor
- ◆ Otros costos

RECOMENDACIONES

La titularización de activos es un producto que a nivel mundial mueve más de 1.3 trillones de dólares cada año lo cual nos indica el peso de su práctica en los mercados de valores del mundo, Estados Unidos es el país que más realiza titularizaciones seguido de la Unión Europea, Asia y América Latina.

La titularización no se debe dejar de lado como un producto financiero, al momento de planificar en las empresas o instituciones públicas es conveniente tenerla como una de las formas de adquirir o de invertir recursos.

NORMAS DE PUBLICACIÓN EN VENTANA ECONOMICA

Esta publicación es propiedad de la Facultad de Economía, Empresa y Negocios de la Universidad Dr. José Matías Delgado. Los artículos publicados en la Revista Electrónica "Ventana Económica" expresan exclusivamente la opinión de sus autores. La reproducción de los artículos es permitida siempre que se indique la fuente.

Los textos deberán ser inéditos. Deberán enviarse en formato electrónico e impreso.

Le invitamos a enviar sus aportes los cuales deberán tener una extensión de 2 a 15 cuartillas; presentarse en tipografía Verdana No. 11; el interlineado entre renglones será de un espacio; los márgenes superior, inferior y derecho de 2.5 centímetros, y el margen

izquierdo de 3.0 centímetros. Cada artículo contendrá el nombre de su autor, profesión, u otra información que lo identifique. Las referencias bibliográficas seguirán el sistema Autor-Año

Puede enviar sus aportes a la siguiente dirección: Revista Ventana Económica Universidad Dr. José Matías Delgado Facultad de Economía, Empresa y Negocios Campus 2, calle El Pedregal y Avenida Finca El Espino, frente a Escuela Militar. Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador. Teléfono: (503) 2212-9400 ext. 185.

También pueden enviarse por correo electrónico a: rsssoleyr@ujmd.edu.sv

Todo docente que personalmente realice una investigación o que dentro de sus materias con sus estudiantes tengan trabajos que consideren importantes de ser publicados, comunicarse con su respectiva coordinación.

ECONOMÍA EMPRESARIAL
Julio René Velásquez Elías
jrvelasqueze@ujmd.edu.sv

FINANZAS EMPRESARIALES
Carlos Alberto Martínez Zaragoza
caamartinez@ujmd.edu.sv

CONTADURÍA PÚBLICA
José Napoleón Gómez
jngomez@ujmd.edu.sv

TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN
Lissette Girón H.
algironh@ujmd.edu.sv

MERCADOTECNIA
María Eugenia Ortiz de Serrano
meortiz@ujmd.edu.sv

TURISMO
Andrea Lucía Cuéllar
alcuellarc@ujmd.edu.sv

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Zulma J. Molina de Sánchez
zjmolin@ujmd.edu.sv

ÁREA CUÁNTICA
Carlos Humberto Vargas G.
chvargasg@ujmd.edu.sv