

## **Gestión humana, arte sostenible: Análisis preliminar**

**María Irene Celis Arias**

Doctoranda en Administración para la sostenibilidad-EAN, Mag. en Planificación, Lic. en Educación artística con énfasis en danza y teatro, Docente Investigadora Jr. en Colciencias-Grupo SODER-IUNIPAZ, maria.celis@unipaz.edu.co, Barrancabermeja

**Recibido:** 4/06/2023 - **Aceptado:** 14/06/2023 - **Publicado:** 28/08/2023

### **RESUMEN**

El siguiente artículo, es una revisión del tema acerca de los nuevos paradigmas en gestión humana y, su posible cohesión en un Modelo pedagógico- artístico como herramienta de Gestión sostenible en vendedores de zonas ribereñas. Este artículo se centra en la gestión humana como carácter estratégico en la gerencia actual empresarial; haciendo énfasis en actividades generadoras de valor en modelos y enfoques que contribuyen a la formulación de nuevas estrategias empresariales, como reto de innovación sostenible, teniendo como eje los empleados y, directivos y, su responsabilidad social; siendo este último un manifiesto para ser incorporado en la gestión humana, la cual tiene como objetivo, marcar una ruta en los próximos años, en los paradigmas de algunas áreas de conocimiento, relacionadas con la gestión sostenible. Este parte de una revisión de literatura enfocada a los modelos y estrategias de los paradigmas de la gestión humana y, la cohesión con un modelo de gestión sostenible artístico en zonas ribereñas.

**Palabras clave:** gestión humana; modelo pedagógico; artístico; gestión sostenible.

### **ABSTRACT**

The following article is a review of the subject about the new paradigms in human management and its possible cohesion in a pedagogical-artistic model as a tool for sustainable management in vendors in riverside areas. This article focuses on human management as a strategic character in current business management; emphasizing value-generating activities in models and approaches that contribute to the formulation of new business strategies, as a challenge of sustainable innovation, having employees and managers as their axis, and their social responsibility; the latter being a manifesto to be incorporated into human management, which aims to mark a path in the coming years, in the paradigms of some areas of knowledge, related to sustainable management. This part of a literature review focused on the models and strategies of the human management paradigms and the cohesion with a sustainable artistic management model in riparian zones.

**Keywords:** human management; pedagogical model; artistic; sustainable management.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente artículo, explora algunas ideas sobre el tema de los nuevos paradigmas en gestión humana, planteado por el psicólogo Henry Ospina Jiménez y, su cohesión con un Modelo pedagógico- artístico como herramienta de Gestión sostenible en vendedores de zonas ribereñas. La cual debería ser una ruta, para marcar la incorporación del ODS 6, que se fundamentan en garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible de agua y el saneamiento para todos; establecida en su meta 6.6, que insta a proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.

La gestión humana como carácter estratégico en la gerencia actual, hace énfasis en actividades generadoras de valor en modelos y enfoques que contribuyen a la formulación de nuevas tácticas, como reto de innovación, teniendo como eje los empleados, directivos y, su responsabilidad social empresarial.

Así mismo, el modelo pedagógico artístico, como gestión sostenible en vendedores de zonas ribereñas y, su relación con la gestión humana, Es un proyecto diseñado para fomentar conciencia ambiental desde las acciones llevadas a cabo por cada uno de los vendedores, a fin de fomentar una cultura de cuidado con el Río Magdalena, a partir de estrategias que contribuyan al mejoramiento de mediaciones y aporte medioambientales, las cuales pueden orientar a las personas, a sus comportamientos y por ende sus desempeños; las cuales, desde el paradigma en gestión humana, se pueda desarrollar un modelo pedagógico artístico, que pueda disminuir la crisis ecológica y social de las zonas portuarias. puesto que demanda actividades pasivas y activas de las partes interesadas.

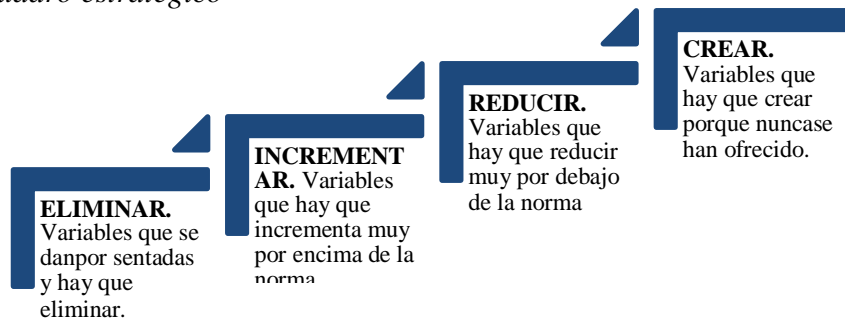
Por ello, en primera instancia se presentan teorías y modelos, afines para dar fundamentación teórica de validez frente, al tema de la gestión humana y la relación con la gestión sostenible correlacionado con el modelo pedagógico artístico; seguidamente se describe el modelo pedagógico y su cohesión con la gestión humana, una metodología y finalmente algunas conclusiones.

## **2. MARCO TEÓRICO Y/O ANTECEDENTES**

### **2.1. Modelos y Estrategias de Gestión Humana**

La gestión humana debe ser afrontada por líderes y profesionales del talento, que contribuyan a la formulación, ejecución de la estrategia organizacional; el compromiso, a la innovación, es una propuesta de valor como el Employment Branding y el sentido al trabajo (sentido de pertenencia, satisfacción laboral). Las cuales exponen ideas que deberán orientar la organización de la comunidad hacia una responsabilidad social; el cuadro estratégico de Kim y Mauborgne (2005) indican elementos a corto y mediano plazo que implican la toma de decisiones acertadas, para eliminar, incrementar, reducir y crear.

**Figura 1**  
Cuadro estratégico



Nota. Kim y Mauborgne (2005).

Partiendo que los paradigmas son patrones o modelos que se deben seguir según el carácter de la teoría a la que pertenece, un paradigma es el conjunto de teorías que soportan un modelo para resolver problemas.

Los paradigmas en el ámbito administrativo o la gerencia, no han cambiado frente a otras disciplinas que han avanzado, este sigue siendo burocrático y con poder jerárquico como lo expresa ampliamente Hamel (2008).

Crear el paradigma ideal de la gerencia, es seguir patrones de comportamiento organizacional, que corresponden a una imagen mecánica.

En palabras de Wheatley (1997), los gerentes creen que esas áreas independientes operan en un entorno estable y predecible, cuando en realidad, es una sola, resultaría más interesante analizar cada una desde sus estructura y partes.

Las prácticas de gestión humana actuales, aunque han mejorado para ser más eficientes, sigue con una estructura de los últimos 30 años según el autor Hall (2008), la cual está diseñada para producir y gestionar programas, no para generar resultados; lo que para muchas organizaciones la gestión humana no es buen socio en la formulación e implementación de estrategias.

En estudios realizados por Hall, la oficina de recursos humanos, es la función menos importante para las empresas y la penúltima en importancia por los resultados en los últimos tres años. Sin embargo, hay una variable importante en el éxito de los negocios la cual está siendo gerenciado por algunas organizaciones en llevar una gestión humana a replantearse lo que se está haciendo y lo que se deberá hacer en un futuro, que le permita nuevos paradigmas para:



## 2.2. Formulación y ejecución de la estrategia

Los autores Bossidy y Charan (2008); Kaplan y Norton (2004), hablan que la gestión humana, debe ser una estrategia desde las personas, ya que es a través de ellas que se ejecuta.

Las estrategias orientan a las personas en su comportamiento y por ende los desempeños, Bossidy y Charan (2008) argumentan que desde el proceso de gestión de talento se crea la estrategia y

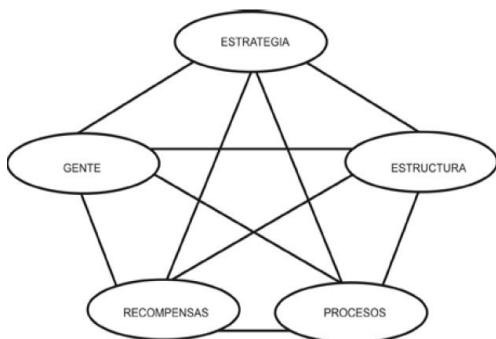
operaciones, para focalizar las personas. Desde Bognanno y Calfee (1998), como se citó en Ospina (2010), la estrategia debe considerar siete aspectos:



Teniendo en cuenta los siete aspectos mencionados anteriormente, se contribuye a alcanzar una buena estrategia. La gestión humana debe centrarse en conocer el interior y no solo lo externo, puesto esto le permitirá comprender al cliente sus necesidades y observar las variables que afectan a la organización y su competencia (Hanna, 1990) para contribuir a desarrollar ventajas sostenibles.

Cuando la gestión humana conoce a la perfección al cliente, comunica a todos los empleados esta información, contribuye a divulgar la estrategia, se anticipa a los cambios, ayuda a los directivos a prepararse para el futuro (Bund, 2006). La Gestión Humana no puede comportarse diferente a como lo hacen los demás subsistemas de la organización. Galbraith (2002) citado por Kates (2010) propone un modelo estrella: la estrategia que determina la dirección de la organización; la estructura que ubica la toma de decisiones; los procesos, que es todo lo que se hace, flujo de tareas e información, las recompensas, influencia, motivación de las personas y su desempeño, logros objetivos.

**Figura 2**  
*Modelo de Estrella de Galbraith*

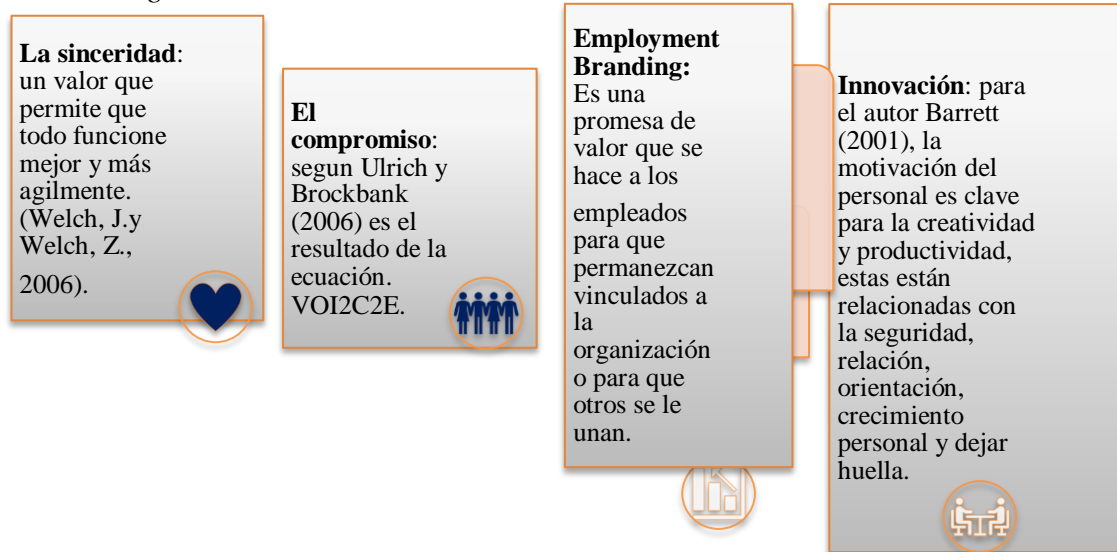


*Nota.* Galbraith (2002).

Los nuevos retos de la gestión humana, es también centrarse en gran parte en los empleados, lo cual hace énfasis en tres elementos, teniendo en cuenta los cambios de la sociedad, la tecnología y demografía.

### Figura 3

*Elementos de la gestión humana*



*Nota.* Elaboración propia.

### 2.3. La Nueva Gestión humana

Los nuevos paradigmas en gestión humana implican roles, conocimientos y habilidades; por lo cual Boudreau y Ramstad (2007) proponen dividir en dos las responsabilidades, una centrada en: prácticas tradicionales de Gestión Humana e inversiones económicas en las personas y efectividad (alineación de acciones, estrategias, competencias) y otra que se dedique al impacto (contribución a crear ventajas sostenibles, procesos de negocio).

De acuerdo con lo planteado por Ulrich y Brockbank (2006), los roles que deben desempeñar un perfil de gestión humana, serían cinco.

1. Ser campeones de los empleados, el cual comprende abogar por las necesidades y desarrollo de las personas que integran la organización.
2. El segundo es ser un experto administrativo, esto es, un experto funcional, conocedor profundo de la ejecución de los procesos de Gestión Humana.
3. Ser agente del cambio es otro de los roles que deben asumir los responsables del área.
4. Ser socio estratégico y, finalmente, está el rol del líder, al cual le corresponde además de ejecutar.
5. Integrar el quehacer del área con el de otras áreas y procesos organizacionales.

Los conocimientos y habilidades son importantes en el perfil de la gestión futura del talento, pero de las principales habilidades está la del coaching (Stillman et al., 2017), que debe desarrollar líderes y profesionales en gestión humana, el cual debe hacer progresar a las personas,

maximizando su potencial y rendimiento (Morgan et al., 2005), equilibrando así mejor la energía, placer, stress, relacionándose mejor con el equipo de trabajo y con su rol de trabajador.

El coaching es una elección para líderes de gestión humana (Valerio y Lee, 2005), al actuar como coach interno, facilitando aspectos claves y necesarios para cada persona; siempre el coach interno tendrá mayor relevancia que el externo, ya que, el interno tiene mejor conocimiento de la organización y puede obtener mayor información en tiempo real.

La gestión humana, puede medir resultados de la organización por tres medios, el Balanced Scorecard, la Talentimetría y la medición de las capacidades organizacionales. La primera desarrollada por Kaplan y Norton (1996) ayuda a medir la estrategia o visión a largo plazo de una empresa en un conjunto de objetivos operativos, el Balance scorecard, transforma la misión y la estrategia en objetivos e indicadores, centrándose en el desarrollo de lo intangible, el capital humano.

La segunda es la Talentimetría, que contribuye a la toma de decisiones estratégicas, centrada en una medición de decisiones objetivas con éxito como también en decisiones que pudiesen llegar a ser objetivas, abriendo posibilidades (Wheatley, 1997; McTaggart, 2006; 2008; Cascio y Boudreau, 2008; Becker et al., 2001). En esto se tiene en cuenta los Stakeholders, al considerarse ambas partes involucradas en los indicadores., accionistas, el negocio, empleados y líderes.

Finalmente, este nuevo paradigma de la gestión humana, propone que las organizaciones sean responsables socialmente, que contribuyan al desarrollo sostenible, ambiental, e individual, que satisfaga las necesidades de las partes interesadas, que sea un defensor de estas acciones en el siglo XXI, como se plantea en los stakeholders (Korten, 2000) que su objetivo es contribuir y disminuir la hegemonía de las empresas.

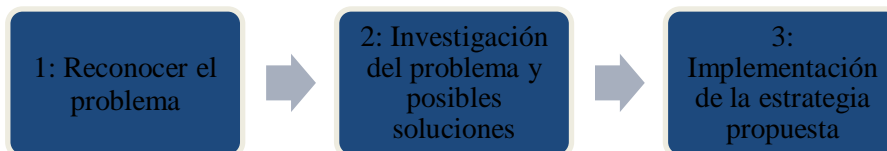
### 3. Cohesión de la Gestión Humana y el Modelo Pedagógico Artístico

El proyecto Modelo pedagógico- artístico como herramienta de Gestión sostenible en zonas ribereñas, se respalda en los siguientes marcos teóricos, los cuales fueron seleccionados de acuerdo al tipo de gestión a implementar.

Modelo de Ackerman, según autores, Chufama et al. (2021) entra en correlación con el proyecto, dado que demanda actividades pasivas y activas de las partes interesadas, las cuales proporciona las fases de:

#### Figura 4

*Fases del modelo de Ackerman*



*Nota.* Ackerman y Bauer (1976)

Basado en lo anterior, el modelo, plantea fases desde el estudio de campo, reconociendo el problema y planteando posible solución al implementar el modelo de gestión, con el objetivo de tratar el problema de los residuos sólidos y pesqueros de las zonas ribereñas de B, Pw y C a partir del modelo como plan estratégico desde el arte, se fomentaría una sensibilización de los vendedores y transeúntes. En cuanto a los paradigmas de la gestión humana, con base en Ospina

(2010), propone prácticas actuales, que se han convertido en más eficientes, al contribuir en la adaptación de entornos, desde la implementación de estrategias que fomentan orientaciones a las personas en cuanto a comportamientos y por ende desempeños, es decir, conductas que pueden ser o no apropiadas para el desarrollo del contexto del individuo, en este sentido, la gestión de talento se entrelaza con nuestro modelo, ya que a partir de él se pretende que nuestros objetivos a mediano plazo se cumplan de forma permanente, para generar ventajas sostenibles. Desde las acciones de los transeúntes y vendedores de los puertos, ya que una de las implicaciones del problema de este modelo, es generar un cambio actitudinal de estas personas que cohabitan en estas zonas; finalmente en los análisis de modelos, teóricos explicativos de la inteligencia emocional, el modelo de Valles (2005)), un trabajo sencillo que a través del constructo psicológico y de conjunto de cualidades que forman parte de IE, nos permite identificar habilidades de automotivación, encontrando puntos fuertes y débiles, que generan una ruta de posibilidades de resolución de conflictos, extrayendo de la situación lo positivo y alegre. Y, es preciso esto, lo que el modelo pedagógico artístico pretende fomentar no es solo llegar desde el arte escénico, señalando lo negativo de la situación si no por el contrario, generar diálogos de cooperatividad de los transeúntes y de los vendedores de las zonas portuarias a fin de generar de este modelo una estrategia de gestión que contribuya no solo a nuestro territorio sino a otros lugares con estas problemáticas. Según el modelo de inteligencia emocional de Goleman, se funda la habilidad comunicativa dentro de la competencia de la influencia. Pero también se hallan inmersos el modelo de Bisquerra (2001) y Valles (2005) que desde el componente pedagógico integran competencias como el saber, saber ser y hacer; lo cual permite a este trabajo tener una mirada desde el ámbito educativo, estableciendo habilidades que integran en la IE.

Considerando también la teoría de los Stakeholders, en los modelos de paradigma de la gestión humana, en cuanto a iniciativas de gran éxito y la relación con públicos de interés, permitiendo objetivar en el negocio los niveles jerárquicos, el fomento de la cultura de sus conocimientos y aprendizajes, produciendo mejoras de actitudes y competencias; de igual forma reconocer los líderes y empleados es fundamental en este proyecto, porque esto permite el desarrollo e implementación del modelo, hacia una gestión humana, permitiéndonos analizar y evaluar la efectividad y eficacia de la propuesta de gestión.

Es importante que la población de las zonas fluviales, reconozcan que independientemente de su actividad laboral, debemos como ciudadanos contribuir al desarrollo sostenible, individual, social y ambiental, porque parte de nuestra responsabilidad es también contribuir con las partes interesadas, tanto las del cuidado de la zona hídrica del río Magdalena y su fauna, como también el entorno donde cohabitamos laboralmente.

#### **4. Modelo pedagógico- artístico como herramienta de Gestión sostenible en vendedores de zonas ribereñas.**

En primera instancia vivimos en un mundo cargado de prisas y consumismo, donde el objeto consumidor es consumido desde lo visual, siendo este atrapado como un imán encapsulado en una fotografía. (B) Barrancabermeja, (PW) Puerto Wilches, (C) Cantagallo y entre otros municipios aledaños al Río Magdalena, cuentan con el privilegio de tener uno de las zonas más ricas en fuente hídricas y atardeceres bellos, que son postales nacionales, donde el turista y lugareños, tienen el privilegio de tomarse una bella fotografía de recuerdo; en estas zonas portuarias también se

encuentra puntos de expendio de bebidas alcohólicas, locales de comidas, puntos de venta de pescados frescos, bebidas, puntos de limpieza de los pescados, más conocidos como: escamadores y arrolladores, quienes viven del día a día, es parte de la zona laboral de estas zonas portuarias. Quienes en últimas hacen de estos lugares, únicos en el territorio.

Pero también hay que reconocer que su trabajo artesanal, si bien es digno y atractivo para el turista o lugareño, son quienes con acciones no medioambientales están destruyendo las zonas portuarias, dejando residuos sólidos y pesqueros en estos espacios, los cuales ocasionan malos olores en los pisos y orillas del río, ya que estas por un lado, llaman la atención de las garzas morenas y pato yuyo, al llegar a las orillas a comer los residuos sólidos pesqueros, pero las bolsas plásticas que se usan para depositar de un lado a otro la compra de pescado se van tirando al suelo y llegando al río, ocasionando que estas especies se ven enredadas en sus patas y acorte su vuelo, por no decir el daño que se va produciendo con el pasar de los años al río.

Todo esto, permite como docente investigadora de las artes escénicas, proponer frente a esta problemática, un modelo pedagógico artístico, como modelo de gestión sostenible en vendedores de zonas portuarias; cuyo objetivo es el de sensibilizar y fomentar conciencia ambiental desde las acciones llevadas a cabo por cada uno de ellos, para fomentar entre toda una cultura de cuidado con el río. Como aporte al conocimiento desde el arte escénico, este tema es importante, para ejecutar estrategias que contribuyan al mejoramiento de mediaciones y aporte medioambientales, las cuales pueden orientar a las personas, a sus comportamientos y por ende sus desempeños; como lo enuncia Bossidy y Charan (2008), que, mediante el proceso de gestión de talento, se crea el vínculo entre estrategia y operaciones, las cuales desde el paradigma en gestión humana, se pueda desarrollar un modelo pedagógico artístico, que pueda disminuir la crisis ecológica y social de las zonas portuarias, considerando en el modelo siete aspectos importantes:

**Figure 5**

*Siete aspectos de la estrategia G. H.*



*Nota.* Elaboración propia.



Así mismo desde los modelos teóricos explicativos de la inteligencia emocional, se puede aplicar la competencia social, que se enfoca a la gestión de relaciones sociales, en aceptar los cambios, liderazgo, conciencia de la organización y servicio, de forma positiva y cooperativa.

Según el modelo de inteligencia emocional de Goleman (Boyatzis et al., 2000), se relaciona las habilidades comunicativas dentro de la competencia de la influencia; Pero también se hallan inmersos el modelo de Bisquerra (2001) y Valles (2005) desde el componente pedagógico integran competencias como el saber, saber ser y hacer; lo cual permite a este modelo pedagógico artístico, tener una mirada desde el ámbito educativo, estableciendo habilidades que integran en la IE, aspectos de automotivación, aceptación, reconocimiento de acciones fuertes y débiles, resolución de conflictos de manera cooperativa, reconocimiento de situaciones en el comportamiento de lo objetivo y subjetivo, control de adversidades, consecuencias de conductas que permiten la flexibilidad de integrar en el modelo pedagógico artístico, las particularidades para dar paso en su totalidad a una concreción del diseño, como herramienta de gestión sostenible en vendedores de zonas portuarias.

Todo lo anterior permite generar preguntas las cuales son premisas para iniciar la fase tres, que es la formulación del modelo pedagógico artístico en gestión sostenible en estas zonas ribereñas y las estrategias que permitan ver su factibilidad en ello.

### **Preguntas de Investigación**

- ¿Cómo un modelo pedagógico artístico, fomenta la gestión de la sostenibilidad en las zonas ribereñas de B, PW y C?
- ¿Es posible fomentar la gestión de la sostenibilidad a partir de un modelo pedagógico artístico?
- ¿Cómo los modelos teóricos explicativos de la inteligencia emocional, se puede aplicar la competencia social, enfocada a la gestión de la sostenibilidad, capaces de aceptar los cambios, liderazgo, conciencia de la organización y servicio, de forma positiva y cooperativa?
- ¿Cómo hacer que ECO-ART, sea un modelo replicable en gestión sostenible de las zonas ribereñas colombianas?
- ¿Se podría mantener el modelo pedagógico Eco-Art, gestionable, sin tener alianzas con el sistema de gobernanza?

### **Hipótesis de primer grado**

Desde el paradigma en gestión humana, se pueda desarrollar un modelo pedagógico artístico, que pueda fomentar la gestión sostenible en las zonas portuarias.

Las acciones medioambientales de los transeúntes y vendedores del puerto del distrito de Barrancabermeja, está propiciando los malos olores y contribuyendo a la contaminación del Río Magdalena.

La gestión sostenible en las zonas portuarias del Magdalena medio, solo son posibles desde los cuatro objetivos: lo económico, lo social, lo ambiental y lo gubernamental a fin de generar una buena cohesión de regulación.

Los problemas de gestión sostenibles, no se pueden resolver sólo desde una idea, ya que las acciones a implementar deben tener esa mirada holística desde su funcionamiento, comprendiendo lo sencillo, pero siendo la suma de sus partes.

Las estrategias desde el arte escénico contribuyen al mejoramiento de mediaciones y aporte medioambiental, las cuales pueden orientar a las personas en sus comportamientos y por ende sus desempeños; ya que es mediante el proceso de gestión de talento, que se crea el vínculo entre estrategia y operaciones.

## 5. METODOLOGÍA O DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Este trabajo se centra en la metodología de investigación mixta, de acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014).

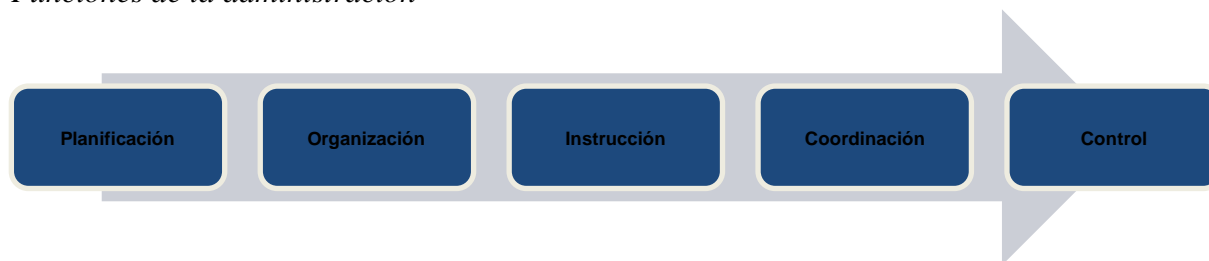
El primer paso fue identificar la situación del problema, a partir de lo cualitativo que estudia la realidad en su contexto natural y como sucede, para este caso la observación de las acciones de los vendedores y transeúntes, de los cuales se extraerá información para interpretar las acciones de ellos en las zonas ribereñas.

Un segundo momento es el análisis de la información, a partir de la recopilación de entrevistas, fotografías, datos textuales y visuales, que permitan la evolución de la investigación en las diferentes etapas, por ello la investigación mixta, se aborda como un método para el éxito de las diferentes fases (Tashakkori y Teddlie (2010) citado por Hernández-Sampieri et al., 2014). Toda esta información permite avanzar a un tercer momento que es, la formulación del modelo pedagógico artístico, como gestión sostenible en zonas ribereñas, la cual estudia las actividades del lugar y emplea desde las ciencias básicas y aplicadas estrategias para fomentar una gestión sostenible a fin de optimizar el beneficio social; desde la gestión humana para contribuir con el ODS 6, de su meta 6.6. “proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, los ríos etc..” como gestión sostenible.

Así mismo, se concibe la mirada reflexiva y la trascendencia de la administración, por su aporte al conocimiento del ser humano y su relación con lo que le rodea, desde el ámbito pedagógico (Bunge, 1986).

### Figure 6

*Funciones de la administración*



*Nota.* Tomado de Bateman y Snell (2009).

El estudio plantea dentro de las siguientes fases la planificación actividades a realizar in situ, (puertos) como parte de su cronograma y organización, también cuenta con las instrucciones y coordinación brindadas de forma clara y coherente para los participantes, tanto actores como pobladores, para este caso los vendedores y transeúntes, quienes serían nuestro objetivo. En esta fase se implementará desde el arte escénico, la técnica del teatro del oprimido de Boal (2001) que

hace que el público comprenda el mensaje desde su creación artística y resolución del conflicto presentado, como pedagogía desde acciones que reflejan el daño medioambiental que se está ocasionando en las zonas ribereñas, a fin que con la misma población nuestros sujetos espectadores brindan las posibles estrategias de solución a este conflicto medio-ambiental. Finalmente el estudio cuenta con un control evaluativo, en el cual tendrá un periodo de seguimiento que se hará del modelo, para concluir si fue buena o no la estrategia de gestión sostenible; así mismo es importante establecer que la aplicación de los sistemas de administración no es de forma unidireccional, sino por el contrario el estudio pretende ser abierto y de forma interrelacionada con la comunidad; generando una red de desempeño global, el cual no dependa solo de su eficacia, sino que su eficacia sea producto de la interrelación del trabajo grupal (Hampton, 2003, citado por Pantoja-Aguilar y Salazar, 2019).

Desde las ciencias administrativas, por su forma de ejecución y correlación con la sociedad posmoderna, implica que el centro de atención este hacía los valores del hombre y su orientación social en prácticas de la modernidad (Kofman, 2009, citado por Pantoja-Aguilar y Salazar, 2019). Esto implica una ética, una visión más humanista, una transformación y calidad de vida, en lo que debe ser su norte empresarial. En este sentido nuestro proyecto radica en conectar al ser humano con sus emociones, sabiduría, hasta lograr la integración de mente, cuerpo, espíritu, no solo desde la palabra sino desde las acciones y desde el lenguaje de arte escénico (Rojas et al., 2001).

## **6. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS**

Los primeros hallazgos de esta investigación, con base en: (I) La investigación del problema y (II) Análisis de la información.

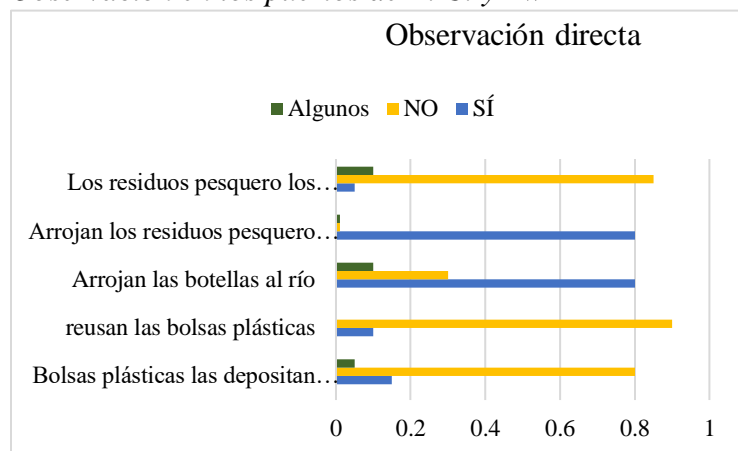
Para el reconocimiento del problema, según el modelo de Ackerman y el método fenomenológico, en esta fase se evidencia las actividades pasivas y activas de los vendedores de las zonas ribereñas, a partir de un estudio de campo de los tres lugares ribereños, Puerto Wilches, Barrancabermeja y Cantagallo.

Para esta fase, se realizó una observación directa durante tres meses, sábado y domingo, ya que los puertos son más concurridos; lo cual arrojó la siguiente información: en el puerto de Barrancabermeja, concurren alrededor de 500 personas entre sábado y domingo, mientras que Puerto Wilches y Cantagallo la cifra oscila alrededor de 200 personas entre jóvenes, adultos y niños. Este análisis de observación se contrasta con el informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), en el cual se evidencia que la economía más fuerte de las zonas ribereñas está en su comercio, puesto que los puertos son claves para ello.

En esta etapa se recopilaron imágenes, videos y algunos cuestionarios abiertos, que permitieron generar análisis de la información, obteniendo unos hallazgos preliminares de forma objetivas y subjetivas, sobre qué acciones son más repetitivas en los vendedores y transeúntes de estas zonas y algunas causas.

## Gráfica 1

Observación en los puertos de B. C. y Pw



Nota. Elaboración propia.

La observación directa, en esta etapa de la investigación arroja que una de las mayores contaminaciones de los ríos, es producto de las acciones de los humanos en zonas costeras.

- Los humanos arrojan las basuras dado por el facilismo que hay de que el agua se lo lleva todo.
- En estas zonas, no hay depósitos de basura que permitan que tanto vendedores como transeúntes consigan cerca para depositarla.
- Otra determinante es, que no hay cultura con el cuidado medioambiental acerca de estos desechos sólidos y pesqueros.
- No hay conciencia medioambiental, sobre el daño a futuro con las fuentes hídricas y la especie animal, como garzas, pato yuyo y peces, entre otros.
- Los vendedores depositan en el suelo los residuos pesqueros para que las garzas se las coman, lo cual con el clima cálido va tomando mal olor.
- Los limpiadores de pescado utilizan entre dos y cuatro bolsas plásticas para el comprador, desechando las dos primeras.
- Las bolsas plásticas desechadas, las tiran al río, en un 70% los limpiadores de pescado.
- Los vendedores ambulantes de bebidas llevan el 40% depósitos de plásticos, otros no.
- Los transeúntes, en un 60% arrojan las botellas plásticas al río.

El anterior análisis permitió identificar qué acciones son las más frecuentes por transeúntes y vendedores; lo cual permitirá la formulación del modelo pedagógico artístico, como herramienta de gestión sostenible en zonas ribereñas, capaz de reforzar estos comportamientos desde algunas estrategias del arte escénico, que visualicen de forma periódica las actividades de gestión medioambiental, en cumplimiento con el ODS6 y el seguimiento evaluativo del modelo.

De esta manera, hallado el problema, pasamos la fase de formulación para empezar a plantear posibles soluciones, teniendo en cuenta la gestión humana, en proponer prácticas actuales, más eficientes, al contribuir en la adaptación de entornos, desde la implementación de estrategias (Ospina, 2006).

## 7. CONCLUSIONES

El artículo presenta diferentes paradigmas de la gestión humana, que fácilmente pueden ser utilizados como oportunidades de mejora en las estrategias de las organizaciones de hoy, teniendo como elemento principal la gestión humana, del siglo XXI, que asume nuevos retos, contribuyendo a la responsabilidad social y la gestión de la sostenibilidad.

La gestión humana, es posible cohesionarse con acciones sociales que tengan una relación con públicos de interés, que permitan objetivar fomento de la cultura de sus conocimientos y aprendizajes mutuos para generar mejoras de su contexto, ya que permite que el modelo pedagógico artístico, cumpla a mediano plazo o largo plazo, acciones sostenibles, desde la población implicada, todo esto contribuiría a un cambio actitudinal de la población que se está viendo afectada, por determinadas acciones medioambientales, y, desde el plan de desarrollo municipal se contribuiría a fortalecer estrategias, en cuanto a la ruta para marcar la incorporación de los ODS 6, garantizando la disponibilidad y la gestión sostenible de agua y el saneamiento para todos, fundamentada en su meta 6.6: De aquí al 2030, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos. Lo cual se considera una de las fortalezas de este modelo de gestión.

## 8. AGRADECIMIENTOS

Este artículo ha sido posible gracias al apoyo de las entidades como Instituto Universitario de la Paz – UNIPAZ y, su programa de Licenciatura en Artes y, la Universidad EAN, del Doctorado en Administración para la Sostenibilidad. Como también el reconocimiento especial al equipo de doctores-docentes, por sus aportes académicos que permiten sumergirnos en la revisión bibliográfica sobre conceptos, tendencias y modelos de gestión sostenible.

## 9. REFERENCIAS

- Ackerman, R. y Bauer, R. (1976). *Corporate social responsiveness, the modern dilemma: Teacher's manual*. Reston Publishing.
- Barrett, R. (2001). *Liberando el alma de las empresas*. SMS Editores.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8ª ed.). McGraw Hill Educación.
- Becker, B. E., Huselid, M. A. y Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard: linking people, strategy, and performance*. Harvard Business School Press.
- Bisquerra, R. (2001). Orientación psicopedagógica y educación emocional en la educación formal y no formal. *Agora digital*, (2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=963199>
- Boal, A. (2001). *Juego para actores y no actores*. Alba Editorial, S.I.U.

- Bossidy, L. y Charan, R. (2008). *El arte de la ejecución en los negocios* (Trad. F. Álvarez). Punto de Lectura.
- Boudreau, J. W. y Ramstad, P. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Harvard Business Review Press.
- Boyatzis, R., Goleman, D. y Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI). En R. Bar-On y J. D.A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 343-362). Jossey-Bass/Wiley.
- Bund, B. (2006). *De Fuera hacia Dentro. Cómo construir una organización basada en el cliente para obtener resultados decisivos*. Editorial McGraw-Hill.
- Bunge, M. (1986). Status epistemológico de la administración. [https://aulavirtual.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/21410/mod\\_resource/content/3/bunge\\_status\\_epistemologico\\_administracion.pdf](https://aulavirtual.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/21410/mod_resource/content/3/bunge_status_epistemologico_administracion.pdf)
- Cascio, W. F. y Boudreau, J. (2008). *Investing in People. Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson Education, Inc. FT Press
- Chufama, M., Sithole, F. y Utaumire, Y. (2021). A review of corporate social responsibility theories and models. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 9(3), 104-119. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2021/03/938.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2023). <https://www.dane.gov.co/>
- Galbraith, J. R. (2002). *Designing organizations: an executive guide to strategy, structure, and process*. Jossey-Bass.
- Hall, B. (2008). *The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment--Year After Year*. Editorial AMACON.
- Hamel, G. (2008). *El futuro de la administración*. Grupo Editorial Norma.
- Hanna, D. (1990). *Diseño de organizaciones para la excelencia en el desempeño*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Kaplan, R y Norton, D. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.

- Kaplan, R. y Norton, D. (2004). Medir la disposición estratégica de los activos intangibles. [https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home\\_10/recursos/general/documentos/pdf/14072011/8estrategia.pdf](https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_10/recursos/general/documentos/pdf/14072011/8estrategia.pdf)
- Kates, A. y Galbraith, J. (2010). *Designing your organization. Using the Star Model to solve critical design challenges*. John Wiley & Sons.
- Kim, W. y Mauborgne, R. (2005). *La Estrategia del océano azul. Cómo desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia* (Trad. A. de Hassan). Grupo Empresarial Norma. (Trabajo original publicado en 2004).
- Korten, D. C. (2000). *El mundo postempresarial: la vida después del capitalismo*. Granica.
- Mctaggart, L. (2006). *El Campo: en busca de la fuerza secreta que mueve el universo*. Ediciones Sirio.
- Mctaggart, L. (2008). *El experimento de la intención. Cómo cambiar tu vida y cambiar el mundo con el poder del pensamiento* (Trad. J. Vergara). Ediciones Sirio.
- Morgan, H., Harkins, P. y Goldsmith, M. (2005). *The Art and Practice of Leadership Coaching*. John Wiley and Sons.
- Ospina, H. (2006). Gestión del desempeño: Una Perspectiva Integradora. ASCORT. <http://www.ascort.net/descargas/GDesempeno>
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas de gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-97. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7513/Art%C3%ADculo%205.pdf?sequence=1>
- Pantoja-Aguilar, M. P., y Salazar Garza-Treviño, J. R. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 139-154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Rojas, L., Torres, R. y Arapé, E. (2001). *Posmodernidad: Lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas*. Organizaciones Transcomplejas. Editorial Imposmo/Conicit, Caracas.
- Stillman, P., Freedman, J., Jorgensen, M. y Stillman, S. (2017). Coaching with Emotional Intelligence: an Experiential Approach to Creating Insight, Connection, and Purpose. *Journal of Experiential Psychotherapy*, 20 (4), 3-13. [https://jep.ro/images/pdf/cuprins\\_reviste/80\\_art\\_1.pdf](https://jep.ro/images/pdf/cuprins_reviste/80_art_1.pdf)
- Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). *La propuesta de valor de Recursos Humanos* (Trad. A. Santapau). Ediciones. Deusto (Trabajo original publicado en 2005).
- Valerio, A. y Lee, R. (2005). *Executive Coaching. A Guide for HR Professionals*. Wiley & Sons, Inc.

Valles, A. (2005). *El desarrollo de la inteligencia emocional*. Asociación de Renovación Pedagógica Benacantil

Welch, J., y Welch, Z. (2006). *Winning*. Editorial Collins.

Wheatley, M. J. (1997). *El Liderazgo y la Nueva Ciencia. La organización vista desde las fronteras del siglo XXI*. Ediciones Granica SA.