# UNA MIRADA AL INTEGRAR UN CLIMA ORGANIZACIONAL EXITOSO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**Miralys del Valle Lista de Guevara** [1]
miradge14@gmail.com
https://orcid.org/0009-0007-8112-2091
**Universidad Pedagógica Experimental Libertador**
**Recibido:** 04 de septiembre 2025 **Aprobado:** 21 de octubre 2025

## RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito analizar de forma crítica los fundamentos ontológicos, axiológicos y praxiológicos que sustentan la consolidación de un clima organizacional exitoso en las instituciones educativas, con especial énfasis en el nivel de Educación Media General en Venezuela. Desde una perspectiva reflexiva y metodológica, el estudio se desarrolló bajo el enfoque analítico-crítico propio del ensayo científico, fundamentado en la hermenéutica pedagógica y en la revisión de literatura especializada en gerencia educativa, comportamiento organizacional, liderazgo transformacional y ética docente. A lo largo de su desarrollo, se deconstruyen los desafíos estructurales que experimentan las organizaciones educativas frente a entornos socioeconómicos volátiles, evidenciando que el clima escolar no constituye una variable administrativa estática, sino una construcción intersubjetiva mediada por la cultura institucional, los valores compartidos y los patrones de comunicación. En este sentido, a partir de la articulación entre la jerarquía motivacional de Maslow, el enfoque de organizaciones inteligentes y la teoría del equilibrio organizacional, se demuestra que el liderazgo directivo democrático, la comunicación asertiva y el apego a un código ético humanista son determinantes para mitigar el agotamiento docente y elevar la calidad educativa, formulando a su vez un modelo conceptual integrador que articula el basamento filosófico, la cultura escolar y la validación comunitaria. Finalmente, se concluye que la edificación de un clima organizacional armonioso exige que el equipo directivo trascienda las prácticas burocráticas punitivas para consolidarse como facilitador y mediador empático, convirtiendo a la escuela en un ecosistema saludable, inclusivo y resiliente capaz de formar ciudadanos conscientes y comprometidos con la transformación social.

[1]Profesora en Educación Preescolar (Universidad Pedagógica Experimental Libertador). con trayectoria en supervisión educativa y competencias técnico-creativas para el diseño de contenidos en entornos digitales. Su gestión se fundamenta en la flexibilidad curricular, la enseñanza teórico-práctica y el trabajo en equipo, orientados al logro de aprendizajes efectivos y a la formación integral de los alumnos. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-8112-2091. Universidad de Adscripción: Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.

**Palabras clave:** Clima organizacional, cultura institucional, educación media general, ética pedagógica, liderazgo transformacional.

## A LOOK AT CREATING A SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL CLIMATE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**ABSTRACT**

The purpose of this article is to critically analyze the ontological, axiological, and praxiological foundations that underpin the consolidation of a successful organizational climate in educational institutions, with a special emphasis on the general secondary education level in Venezuela. From a reflective and methodological perspective, the study was conducted using the analytical-critical approach characteristic of scientific essays, grounded in pedagogical hermeneutics and a review of specialized literature on educational management, organizational behavior, transformational leadership, and teaching ethics. Throughout the study, the structural challenges faced by educational organizations in volatile socioeconomic environments are deconstructed, demonstrating that the school climate is not a static administrative variable but rather an intersubjective construct mediated by institutional culture, shared values, and communication patterns. In this regard, by integrating Maslow's hierarchy of needs, the intelligent organizations approach, and the theory of organizational equilibrium, it is demonstrated that democratic leadership, assertive communication, and adherence to a humanistic code of ethics are key factors in mitigating teacher burnout and improving educational quality, while also formulating an integrative conceptual model that links the philosophical foundation, school culture, and community validation. Finally, it is concluded that building a harmonious organizational climate requires the administrative team to move beyond punitive bureaucratic practices and establish itself as an empathetic facilitator and mediator, transforming the school into a healthy, inclusive, and resilient ecosystem capable of shaping citizens who are conscious of and committed to social transformation.

**Keywords:** Organizational climate, institutional culture, general secondary education, pedagogical ethics, transformational leadership.

## Introducción

En la sociedad del conocimiento contemporánea, las organizaciones educativas constituyen instituciones medulares para la reproducción cultural, la cohesión comunitaria y la formación integral del ser humano. Lejos de operar como estructuras mecánicas de transmisión de saberes abstractos, la escuela contemporánea representa un ecosistema vivo donde convergen expectativas psicosociales, vocaciones pedagógicas, dinámicas de poder e interacciones afectivas que determinan la calidad del aprendizaje y el bienestar subjetivo de

sus miembros. En este escenario, la edificación de un clima organizacional positivo y saludable se erige como una exigencia inaplazable para garantizar la pertinencia formativa y la estabilidad operativa de los centros escolares (García, 2009; Ulloa, 2024).

En el marco específico del sistema educativo venezolano, y de modo particular en las instituciones de Educación Media General (EMG), la preservación de un ambiente institucional armónico enfrenta tensiones complejas y multidimensionales. Las fluctuaciones socioeconómicas acontecidas en los últimos años han ejercido una presión severa sobre la gestión directiva, incidiendo directamente en la precarización material de las escuelas, la rotación del personal y una palpable desmotivación en la planta docente (Domínguez et al., 2025; Martínez et al., 2007). Frente a tales contingencias, el riesgo más inminente radica en que la escuela desvíe su horizonte ontológico y se limite a una gestión de supervivencia administrativa, desatendiendo la mística de servicio, el acompañamiento empático y la calidez del entorno escolar.

Tal como postulan Martínez et al. (2007), la educación debe responder a un principio ético de universalidad y justicia social que reconozca la realidad comunitaria de los actores educativos. Por consiguiente, ante condiciones del entorno que resulten adversas, la organización escolar está llamada a fortalecer sus cimientos filosóficos internos, activando mecanismos de resiliencia colectiva y liderazgo transformador (Briceño, 2021; UNESCO, 2020). La premisa epistemológica central que orienta el presente ensayo sostiene que el clima organizacional no es un derivado fortuito ni un mero conjunto de percepciones superficiales, sino la manifestación fenoménica de la cultura, la axiológica y la ética con las que se orienta la vida institucional cotidiana.

A partir de este horizonte analítico, este ensayo científico se propone como objetivo fundamental analizar los componentes teóricos, las dimensiones gerenciales y las implicaciones ético-pedagógicas indispensables para integrar un clima organizacional exitoso en las instituciones de Educación Media General. A través de un recorrido crítico que dialoga con los postulados clásicos y contemporáneos del comportamiento organizacional, la teoría de la motivación humana y la gestión directiva, se deconstruyen los factores que

posibilitan transformar el conflicto escolar en sinergia colaborativa, aportando un modelo conceptual integrador para la praxis educativa transformadora.

## Desarrollo Reflexivo: Bases Teóricas y Dimensiones del Clima Organizacional

### Fundamentos Ontológicos y Axiológicos del Clima en las Organizaciones Educativas

El clima organizacional ha sido objeto de múltiples conceptualizaciones en la teoría administrativa, transitando desde enfoques psicométricos descriptivos hacia modelos comprensivos y sociocríticos. En términos de García (2009), el clima representa la «personalidad de la organización», configurada por las percepciones subjetivas y compartidas que los trabajadores construyen respecto a las políticas institucionales, las condiciones de trabajo, las recompensas simbólicas y las relaciones interpersonales. No se trata únicamente de cómo los individuos piensan la institución, sino fundamentalmente de cómo la sienten y de qué manera dicha emocionalidad colectiva condiciona su desempeño, satisfacción y compromiso laboral (Pedraza y Bernal, 2018; Ortiz et al., 2019).

En el ámbito educativo, este fenómeno adquiere una connotación ontológica singular. Mientras que en una empresa mercantil el clima se orienta prioritariamente hacia la rentabilidad financiera y la productividad material, en la escuela el clima constituye en sí mismo una herramienta pedagógica: los estudiantes aprenden tanto de los contenidos curriculares formales como del tono afectivo, la justicia distributiva y la cordialidad que observan en las interacciones cotidianas entre directivos, docentes, personal administrativo y obrero (Iglesias y Sánchez, 2015; Rivera et al., 2018).

De acuerdo con Soberanes y De la Fuente (2009), un ambiente institucional positivo propicia el florecimiento de relaciones interpersonales saludables y robustece el compromiso con los objetivos misionales de la organización. Por el contrario, un clima viciado por la desconfianza, la opacidad informativa y la arbitrariedad directiva genera culturas defensivas caracterizadas por el ausentismo, el aislamiento docente y la anomia

institucional. Por ende, la gestión del clima en Educación Media General exige consolidar una plataforma axiológica sólida enmarcada en principios innegociables: mística de trabajo, respeto irrestricto a la dignidad profesional, empatía horizontal, corresponsabilidad y vocación transformadora (Universidad Pedagógica Experimental Libertador [UPEL], 2022).

**Liderazgo Participativo, Gestión Directiva y Bienestar Docente**

La literatura gerencial contemporánea sitúa al liderazgo directivo como la variable predictora más determinante en la configuración del clima escolar (Betancourt, 2018; Saldaña et al., 2020; Rojas-Pescio y Roa-Petrasic, 2021). Históricamente, las instituciones educativas han operado bajo esquemas de supervisión vertical y punitiva, donde la figura del director se reduce a la de un ejecutor burocrático de directrices ministeriales, vigilante de la norma formal en menoscabo del acompañamiento pedagógico (Graffe, 2002).

Frente a este modelo autocrático, autores como Betancourt (2018) y Bravo y Cisneros (2022) argumentan que el liderazgo participativo y transformacional representa la herramienta idónea para dinamizar los entornos educativos contemporáneos. Este estilo de conducción se fundamenta en la delegación de responsabilidades, la escucha activa y la toma de decisiones compartida, empoderando al cuerpo docente como coadministrador de los proyectos pedagógicos institucionales. Al respecto, Graffe (2002) puntualiza que la gestión directiva eficaz demanda articular dos dimensiones complementarias:

> Las funciones del directivo son el manejo de relaciones interpersonales en la comunidad educativa y su entorno, con el fin de impulsar la integración y participación de todos con el proyecto educativo. Además, se requiere manejar la información que le permite tener una visión amplia de la institución, facilitando así, el diagnóstico, la dirección de la gestión, la toma de decisiones y autoridad para asignar personas y recursos a las labores y proyectos. (p. 513).

En concordancia con estos planteamientos, Rivera et al. (2018) y Saldaña et al. (2020) subrayan que el líder escolar debe asumir un rol activo en la mitigación de los riesgos psicosociales que afectan al magisterio. En el

contexto de las instituciones venezolanas, donde las presiones del entorno económico actúan como factores estresores de gran magnitud, la empatía y la contención socioemocional brindadas por el equipo directivo operan como un escudo protector frente al síndrome del desgaste profesional (*burnout*). El director educativo debe abandonar la postura de fiscalizador distante y transformarse en un mediador humanizador que reconozca los logros del equipo, canalice constructivamente las angustias laborales y cultive una cultura escolar basada en el cuidado mutuo (Zapata y Tovar, 2024).

**Comunicación Asertiva, Manejo del Conflicto y Trabajo Colaborativo**

No puede existir un clima organizacional armónico en ausencia de un sistema de comunicación transparente, fluido y bidireccional. Duarte-Suárez et al. (2022) y Macetas y Carhuancho (2024) destacan que las estrategias comunicacionales constituyen los cimientos para articular voluntades colectivas y consolidar el compromiso con la institución. Cuando los canales informativos son ambiguos o excluyentes, se generan vacíos estructurales que son rápidamente colonizados por el rumor, el recelo y la desinformación, fracturando la cohesión institucional.

En este orden de ideas, resulta indispensable distinguir conceptualmente entre dos dimensiones complementarias: la comunicación efectiva y la comunicación asertiva (Macetas y Carhuancho, 2024). Mientras que la comunicación efectiva se focaliza en la claridad, precisión operativa, velocidad y exactitud en la transmisión del mensaje administrativo, la comunicación asertiva incorpora la inteligencia emocional, el respeto empático y la validación intersubjetiva de los interlocutores (Abdullah et al., 2024). En un centro de Educación Media General, donde confluyen opiniones pedagógicas diversas y tensiones propias de la convivencia de adolescentes y adultos, la comunicación asertiva impide que las discrepancias funcionales degeneren en conflictos personales destructivos.

Asimismo, los directores, subdirectores y coordinadores pedagógicos deben capacitarse en técnicas formales de resolución dialógica de conflictos,

tales como la facilitación, la conciliación, la mediación horizontal y la negociación constructiva (Chiavenato, 2009; Zapata y Tovar, 2024). El conflicto no debe concebirse como una patología organizacional que debe ocultarse o reprimirse autoritariamente; por el contrario, representa una oportunidad heurística para visibilizar nudos críticos institucionales, revisar prácticas pedagógicas obsoletas y pactar acuerdos colectivos que enriquezcan la cultura de trabajo solidario.

**Cultura Institucional, Código Ético y Teorías del Equilibrio Organizacional**

Para comprender la densidad del clima escolar es imperativo analizar su articulación con la cultura organizacional y las teorías motivacionales clásicas. Chiavenato (2009) define la cultura institucional como el complejo entramado de valores, supuestos inconscientes, mitos, rituales y códigos de conducta compartidos por los integrantes de una entidad, constituyendo el marco de referencia que otorga significado a la acción laboral cotidiana. De este modo, la cultura opera como el sustrato profundo, mientras que el clima representa la atmósfera visible y vivencial que emana de dicho sustrato (Iglesias y Sánchez, 2015).

Este engranaje teórico se robustece al contrastar dos modelos fundamentales del comportamiento humano:

***La Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow (1991):*** Postula que la motivación hacia el trabajo está mediada por la satisfacción secuencial de necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización. En el magisterio de educación media, un docente que experimenta precariedad material o inseguridad laboral difícilmente logrará desplegar todo su potencial creador hacia la excelencia pedagógica si la institución no le brinda un espacio de reconocimiento moral, estima profesional y respaldo afectivo. La escuela debe instituirse en un refugio institucional seguro donde se satisfagan las necesidades de pertenencia y trascendencia vocacional de los educadores.

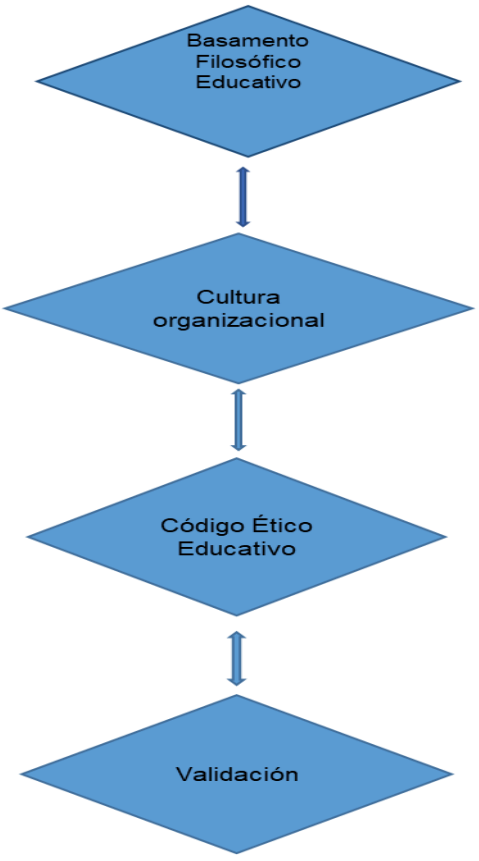
***La Teoría del Equilibrio Organizacional y el Enfoque Holístico de Sierra (2022):*** Formulada en los estudios del trabajo, plantea la convergencia

armónica entre las exigencias estructurales de la organización y el horizonte de bienestar integral de las personas. Al extrapolar esta mirada al escenario escolar, se constata que la institución educativa logra productividad formativa y calidad pedagógica solo cuando el docente experimenta que su esfuerzo ético es valorado y protegido por la directiva institucional, cohabitando en un espacio donde la productividad curricular dialoga con el desarrollo humano integral (Senge, 2005; Briceño, 2021).

Bajo esta perspectiva epistemológica, la consolidación de un clima organizacional exitoso demanda articular de forma recursiva los cuatro componentes estructurales sistematizados en la Figura 1.

**Figura 1**

*Diagrama Clima Organizacional Exitoso, Desde el Conocimiento fenomenológico, observacional, integrador e interpretativo*




**Fuente:** Elaboración propia (2025)

Como se evidencia en la Figura 1, el proceso de integración de un clima exitoso no es lineal ni prescriptivo; se sustenta en un bucle dialéctico donde el Basamento Filosófico otorga sentido ético a la práctica docente; la Cultura Organizacional consolida las identidades y los hábitos colaborativos; el Código Ético y el Liderazgo Asertivo establecen los canales de protección y mediación de los conflictos interpersonales; y la Validación Institucional y Comunitaria retroalimenta periódicamente el sistema mediante la autorreflexión de los actores, asegurando que la escuela se transforme en una organización abierta al aprendizaje permanente (Senge, 2005; Briceño, 2021; UPEL, 2022).

## Conclusiones

El análisis crítico desarrollado en el presente ensayo científico confirma que el clima organizacional en las instituciones de Educación Media General no constituye una variable accesoria o meramente decorativa, sino la condición ontológica y ética fundamental para hacer posible una educación de calidad en tiempos de crisis e incertidumbre. Reducir la gerencia educativa a la administración tecnocrática de recaudos, normativas burocráticas e instrucciones verticales deshumaniza el quehacer pedagógico y destruye el tejido socioafectivo indispensable para sostener la vocación magisterial.

A partir de la deconstrucción reflexiva efectuada, se concluye que la génesis de un clima organizacional positivo y exitoso descansa sobre la articulación armónica entre la filosofía institucional, la cultura colaborativa y el liderazgo participativo. Cuando el equipo directivo asume un rol de liderazgo transformacional fundamentado en la empatía, la comunicación asertiva y el apego estricto a un código ético protector, se desactivan los círculos viciosos del recelo, el rumor y la apatía laboral. La escuela se erige así en un refugio afectivo y en una comunidad dialógica donde el docente se siente escuchado, valorado y respaldado en su dignidad profesional.

Asimismo, se concluye que la integración de la Teoría de las Necesidades de Maslow y los postulados del equilibrio organizacional proporcionan una sólida base epistemológica para redimensionar la gestión del talento humano en el contexto venezolano. Los centros educativos deben promover prácticas innovadoras de reconocimiento moral, círculos formativos

horizontales y mecanismos participativos de resolución de controversias que democraticen la vida institucional. La educación holística demandada por la contemporaneidad requiere, de forma perentoria, de organizaciones educativas sanas, transparentes y cohesionadas, en las cuales el bienestar docente y la mística de trabajo colectivo se traduzcan en aulas de clase cálidas, estimulantes y profundamente formadoras para el porvenir de la juventud.

## Referencias

Abdullah, A., Tarek, A., y Ayman, K. (2024). Impact of organizational trust on organizational commitment: The moderating effect of national identity. *Cogent Social Sciences*, 10(1), Artículo 2309712. https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2309712

Betancourt, C. (2018). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28169

Bravo, F. J., y Cisneros, L. E. (2022). El liderazgo como herramienta de gestión empresarial en las organizaciones educativas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 45–62. https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1654

Briceño, Y. (2021). Las organizaciones educativas inteligentes: Una indagación de sus aspectos funcionales. *Revista CIEG: Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (48), 219–231.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Domínguez, X., Guerrero, M., Manosalvas, C., y Vaca, G. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Distrito Educativo de Santa Elena. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 27(1), 149–163. https://doi.org/10.36390/telos271.11

Duarte-Suárez, H., Merizalde-Sellan, M., y Lecaro-Plaza, J. (2022). Valoración de la comunicación organizacional en el comercio exterior: Caso de estudio a través del método constitucional. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4), 105–113. https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4.902

García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61. https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413

Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495–517. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007

Iglesias Armenteros, A., y Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455–457. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext

Macetas, M., y Carhuancho, I. (2024). Estrategias de comunicación y compromiso organizacional: Impulsores del desempeño laboral. *Revista Espacios*, 45(5), 106–119. https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n05p08

Martínez, L., Aponte Rueda, P. J., y Urdaneta, N. (2007). Axiología y praxiología en la política educativa venezolana: Caso Misión Ribas. *Frónesis*, 14(2), 37–63. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682007000200003

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad* (3.ª ed.). Ediciones Díaz de Santos.

Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L. E., Coronel Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., y Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187–193. https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3289

Pedraza, N., y Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(13), Artículo 16. https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html

Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., y Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones

saludables. *Revista Espacios*, 39(22), Artículo 27. https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/18392227.html

Rojas-Pescio, H., y Roa-Petrasic, V. (2021). Propuesta de modelo para la autogestión del conocimiento para la productividad de las empresas de menor tamaño en la era del conocimiento. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 31(80), 73–84. https://doi.org/10.15446/innovar.v31n80.93665

Saldaña Orozco, C., Bustos Saldaña, R., Barajas Martínez, A., e Ibarra Rentería, G. M. (2020). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista de Educación Superior y Sociedad*, 32(2), 210–234. https://doi.org/10.37618/RESS.2020.32.2.11

Senge, P. M. (2005). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.

Sierra, M. (2022). *Visión ontológica de la gestión de talento humano en Empresas Polar: Teorización en los estudios del trabajo* [Tesis doctoral, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional RIUC. http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/9515/1/msierra.pdf

Soberanes Rivas, L. T., y De la Fuente Islas, A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120–127. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660

Ulloa, A. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2), Artículo 18. http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/

UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020: Inclusión y educación: Todos sin excepción*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373718

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2022). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales* (5.ª ed.). FEDUPEL.

Zapata, K. V., y Tovar, E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12), Artículo e345. https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668

## RESUMEN CURRICULAR

**Miralys del Valle Lista de Guevara** es Profesora en Educación Preescolar. Posee amplias competencias creativas y técnicas para el diseño y desarrollo de contenidos formativos innovadores en entornos digitales. Su praxis docente articula conocimientos teóricos y prácticos, adaptándose con flexibilidad a las necesidades individuales del estudiantado para garantizar un aprendizaje significativo y efectivo. Caracterizada por su liderazgo colaborativo, vocación y proactividad, orienta su labor hacia el trabajo en equipo y la excelencia académica, impulsando el crecimiento integral de los educandos y fortaleciendo las capacidades necesarias para responder con éxito a las exigencias socioeducativas del mundo contemporáneo.