

APCFC

ASOCIACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE
CIENCIAS DE LA FAMILIA Y DEL CONSUMIDOR

BOLETÍN APCFC 2023

Eleva tu liderazgo profesional

DISEÑO: MARS

95^{ta} ASAMBLEA ANUAL

MIÉRCOLES, 18 DE OCTUBRE DE 2023

LA ASOCIACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE CIENCIAS DE LA FAMILIA Y DEL CONSUMIDOR
ES AFILIADA A LA AMERICAN ASSOCIATION OF FAMILY AND CONSUMER SCIENCES



Tabla de Contenido

Contenido	Página
Mensaje de la presidenta	2
Eleva tu Liderazgo Profesional en Ciencias de la Familia y del Consumidor	3
<i>Dra. Ircha I. Martínez Rodríguez, EdD, CFEI, CIAF, CCFP</i>	
Reseña del libro The Blue Zones Autor: Dan Buettner, 2da edición.....	7
<i>Dra. Lorna I. Campos Muñoz, LND, RD, MSHN, DrPH</i>	
Estrategias educativas intergeneracionales para promover los ecohábitos	9
<i>Profa. María de los Ángeles Robles Sellés</i>	
Lactancia materna: ¡Responsabilidad de todos!	16
<i>Prof. Selena Méndez Cruz, MEd, CFCS</i>	
Liderazgo: Acción compartida que promueve la eficacia.....	18
<i>Dra. Sheyla S. Ríos González, EdD, CPDPE, CPDCE, CPNC</i>	
Programa de la 95ta Asamblea Anual APCFC.....	23

JUNTA DIRECTIVA APCFC 2022-2023



Dra. Sheyla S. Ríos González
Presidenta

Dra. Ircha I. Martínez Rodríguez
Presidenta Electa

Profa. María de los Á. Robles Sellés
Primera Vicepresidenta

Porfa. Zulma Y. Solivan Centeno
Segunda Vicepresidenta

Profa. Glenda Negrón Méndez
Secretaria

Prof. Carlos A. González Alejandro
Tesorero

Profa. Maritere Rivera Galarza
Pasada Presidenta 2021-2022

Comité de Nominaciones

Profa. Celivy Vélez Rivera
Profa. Jessenia Vázquez Santa
Profa. Annette Torres Suárez

Mensaje de la presidenta

Apreciados/as colegas:

Es un honor dirigirme a todos ustedes como Presidenta de nuestra distinguida organización Asociación Puertorriqueña de Ciencias de la Familia y del Consumidor (APCFC) durante el año 2022-2023. De primera instancia, quiero expresar mi profundo agradecimiento por la confianza que depositaron en mí al elegirme para liderar esta comunidad de profesionales comprometidos con los individuos, las familias y las comunidades. Ha sido un privilegio servir, enfocada a maximizar el alcance óptimo de los objetivos propuestos en el Plan de Trabajo según, los propósitos de la organización profesional. Trabajar para reconocer la oportunidad de fortalecer las competencias profesionales y en especial el liderazgo, ha sido uno de los puntos de mayor énfasis durante este año de trabajo. Ciertamente, el logro alcanzado es un trabajo en conjunto, un trabajo de equipo con todos los miembros de la Junta de Gobierno APCFC 2022-2023 comprometidos con la misión y la visión de nuestra profesión en Ciencias de la Familia y del Consumidor (CFC).

Teniendo en cuenta el alto interés en el continuo desarrollo profesional como comunidades de aprendizaje, presentamos el Boletín APCFC 2023 donde se provee artículos, reseñas u otros escritos profesionales de diversos temas; con la finalidad de ampliar la investigación en campo de estudio y disciplinas relacionadas. A su vez, promover el análisis, la comprensión y la búsqueda de respuestas emergentes construyendo aprendizajes significativos. Con mucha certeza, confiamos puedan darse la oportunidad de leer los recursos informativos compartidos. Continuar el desarrollo profesional para ejercer el servicio es cada vez más indispensable; para renovar, estar a la vanguardia y transformar los entornos profesionales. **¡Contamos contigo! "Juntos, somos el presente y el futuro de nuestra profesión"**. Deseándoles el mejor de los éxitos siempre.

Un abrazo fraternal.

Sheyla S. Ríos González, EdD
Presidenta APCFC 2022-2023

Eleva tu Liderazgo Profesional en Ciencias de la Familia y del Consumidor

Dra. Ircha I. Martínez Rodríguez, EdD, CFEI, CIAF, CCFP

Líder Área Programática de Ciencia de la Familia y del Consumidor
Especialista Asociada de Extensión en Educación al Consumidor
Servicio de Extensión Agrícola – Colegio de Ciencias Agrícolas
Universidad de Puerto Rico – Mayagüez

El liderazgo es una cualidad que trasciende los límites del ámbito laboral. A menudo la idea de liderazgo se asocia con un cargo o título específico; esto no es del todo cierto. Muchos autores conceptúan el liderazgo como el conjunto de habilidades y cualidades que permite a una persona o a un conjunto de personas orientar y coordinar a un grupo hacia la consecución de objetivos específicos (Northouse, 2018; Goleman, 2000). Que, además, implica la habilidad de influir en los demás para alcanzar un objetivo común (Blanchard, 2018) y abarca una amplia gama de actividades, como la planificación, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la toma de decisiones (Maxwell, 2007).

Otros autores, abordan la idea de que el liderazgo no está reservado exclusivamente para las personas en posiciones de autoridad o con títulos formales. Plantean que cada individuo, sin importar su cargo o función, puede ejercer influencia y liderazgo en su entorno (Sharma, 2010; Maxwell, 2007). Que un líder no se define necesariamente por un título o posición en una organización; en cambio, se caracteriza por tomar decisiones efectivas y facilitar un ambiente que promueva el desarrollo del potencial humano y por consiguiente posee la capacidad para guiar a otros (Blanchard, 2018; Northouse, 2018).

Los términos liderazgo y líder a menudo se usan de manera intercambiables. Sin embargo, aunque están relacionados, hay diferencias sutiles pero importantes entre ellos. El término líder generalmente se refiere a una persona con habilidades o cualidades de liderazgo (Maxwell, 2007), mientras que liderazgo puede referirse al proceso o conjunto de habilidades que se requieren para liderar, a la influencia colectiva de un grupo o a un estilo de gestión dentro de una organización (Northouse, 2018). Cuando se habla de un líder, a menudo se refiere a las cualidades inherentes o desarrolladas que tiene una persona. Hablar de liderazgo tiende a referirse más a las acciones que se toman para influir y guiar a otros. Concisamente, un líder es alguien que ejerce liderazgo mediante un conjunto de habilidades, procesos e influencia (Sharma, 2010; Blanchard, 2018; Maxwell, 2007; Northouse, 2018)."

En el campo de las Ciencias de la Familia y del Consumidor, estos planteamientos son especialmente relevantes, dado a que la misión profesional es mejorar la calidad de vida de individuos y familias en su contexto social. Ser un profesional que tiene la capacidad de influenciar; la habilidad de promover y guiar a las personas hacia el desarrollo de su potencial



humano; afectar el comportamiento o las decisiones de otras personas; educar e impactar positivamente la calidad de vida de individuos, familias y comunidades; es ser un líder. Los profesionales de CFC realizan todas estas cualidades; por lo que ejercen un liderazgo sin necesitar de títulos formales o posiciones de autoridad. Para sobresalir en la carrera y marcar la diferencia en el mundo laboral actual, es fundamental y esencial elevar el liderazgo profesional. En este artículo, comparto cuatro pilares para optimizar las habilidades de liderazgo.

Pilares para elevar el liderazgo profesional

Autoconocimiento. Este es el primer pilar para elevar el liderazgo profesional. El autoconocimiento se traduce en la habilidad de identificar y comprender las propias fortalezas y debilidades, así como los valores y creencias personales. Como señala Goleman (2000) en su teoría de la inteligencia emocional, la conciencia de uno mismo es esencial para el liderazgo, ya que proporciona una base sólida desde la cual trabajar en nuestro desarrollo como líder. Reflexionar sobre nuestro estilo de liderazgo permitirá evaluar cómo se interactúa con los demás, cómo se toman decisiones y cómo se hace frente a desafíos. Esta introspección brinda la oportunidad de identificar áreas de mejora y, al mismo tiempo, fortalecer las habilidades existentes. Ser consciente de las emociones, reacciones y comportamientos en el entorno laboral permite tomar decisiones más acertadas y adaptar el liderazgo de manera efectiva según las necesidades cambiantes del grupo y la organización. En última instancia, el autoconocimiento es el cimiento sobre el cual se construye un liderazgo auténtico y duradero que inspira y motiva a otros a alcanzar metas conjuntas.

Adaptación a los cambios. El mundo es dinámico y la capacidad de adaptarse a los cambios se ha convertido en una competencia esencial para todo profesional, igualmente para las instituciones y organizaciones. Todos enfrentamos una constante evolución debido a factores como la globalización, la tecnología emergente y las cambiantes demandas de la sociedad. La adaptación a los cambios implica la habilidad de responder de manera efectiva a situaciones nuevas o inesperadas. Como plantea Hornstein (2015), la agilidad y la capacidad de aprendizaje continuo son cruciales. La agilidad se refiere a la capacidad de moverse rápidamente y de manera efectiva en un entorno cambiante. Los profesionales líderes que son ágiles pueden identificar oportunidades y amenazas con prontitud, tomar decisiones informadas y movilizarse hacia la acción. Además de la agilidad, la capacidad de aprendizaje continuo es un rasgo esencial para quienes desean sobresalir en un entorno en constante cambio. Hornstein (2015) destaca la importancia de este enfoque al afirmar que los líderes efectivos no solo se adaptan a los cambios, sino que también buscan activamente oportunidades de aprendizaje en cada desafío y experiencia. Como parte de la adaptación a los cambios, la comunicación efectiva desempeña un papel crítico. Los líderes deben ser capaces de comunicar de manera clara y transparente los motivos detrás de los cambios y cómo les afectarán. Esto ayuda a reducir la resistencia al cambio y fomenta una mayor aceptación y colaboración por parte de los colaboradores. La adaptación a los cambios es una



habilidad que se cultiva a lo largo del tiempo y se fortalece mediante la experiencia. La capacidad de adaptarse y aprender de los desafíos se ha convertido en un activo estratégico invaluable en la búsqueda de un liderazgo profesional efectivo y sostenible.

Capacitación y afiliación. La capacitación continua y la afiliación a grupos profesionales es un aspecto esencial para elevar el liderazgo profesional. La adquisición constante de conocimientos y habilidades puede marcar una gran diferencia en el desarrollo de un profesional líder. A medida que el entorno social, laboral y económico evolucionan, los profesionales deben mantenerse actualizados y adquirir nuevas habilidades para enfrentar los desafíos cambiantes. La capacitación continua permite adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos que afectan a sus organizaciones. La capacitación en habilidades de comunicación, tanto verbal como escrita, ayuda a los profesionales líderes a transmitir sus ideas de manera clara y persuasiva, lo que fortalece la influencia y la inspiración para con todas las personas con quienes se interactúa. La capacitación en técnicas de toma de decisiones y enfoques estratégicos ayuda a abordar problemas complejos con confianza. Drucker (2006), señala que la mayor amenaza para los profesionales y las organizaciones es la falta de aprendizaje; la capacitación es esencial para la supervivencia y el éxito de cualquier profesional y organización. Enfatiza que los líderes deben estar dispuestos a aprender de manera constante y, al mismo tiempo, compartir su conocimiento y experiencias con otros para fomentar un crecimiento organizacional sostenible. De igual modo, la afiliación a grupos profesionales es uno de los canales que permite estar actualizado en estudios y aprender las tendencias del campo profesional. Es la oportunidad para compartir los conocimientos y experiencias adquiridos. Interactuar con colegas contribuye a la creación de redes de colaboración para amplificar los esfuerzos laborales, profesionales y sociales. Comprender este pilar en el desarrollo del liderazgo profesional fortalece nuestras habilidades y prepara para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

Inspira y motivar. El liderazgo va más allá de liderar. Implica la capacidad de inspirar y motivar hacia la consecución de objetivos ambiciosos y desafiantes. Para elevar el liderazgo profesional, es fundamental comprender que no solo se trata de dirigir tareas, sino de guiar a las personas hacia la excelencia y la realización de su máximo potencial. La inspiración y la motivación son dos cualidades que diferencian a los profesionales líderes auténticos. Inspirar implica comunicar una visión clara del futuro, mostrando cómo el trabajo que realizan contribuye a un propósito más grande. La motivación, por su parte, implica la capacidad de impulsar a los demás a dar lo mejor de sí mismos. Asimismo, la empatía y la comprensión son habilidades clave para inspirar y motivar a los demás. El reconocimiento y la celebración de los logros también son componentes esenciales de un liderazgo motivador. Como señala Goldsmith (2007), proporcionar retroalimentación efectiva es fundamental para inspirar el crecimiento y el desarrollo en otros. Reconocer públicamente los esfuerzos y los éxitos refuerza la motivación y el compromiso. Un profesional líder que inspira y motiva a otros es un activo invaluable para cualquier organización.



En conclusión, el liderazgo en el ámbito de las Ciencias de la Familia y del Consumidor no es solo para aquellos con un título o cargo específico. Elevar el liderazgo profesional es un viaje que entrelaza los pilares del autoconocimiento, la adaptación al cambio constante, la capacitación y afiliación, y la inspiración y motivación para formar una base sólida que permitirá liderar con éxito en cualquier entorno laboral y alcanzar resultados excepcionales. Debemos entender que, el liderazgo profesional es fundamentalmente una forma de influencia que permite una mayor profundidad y alcance en la práctica profesional. Esto es especialmente relevante en el campo de las Ciencias de la Familia y del Consumidor, donde el impacto como profesionales puede extenderse más allá de un grupo de personas o una organización, pues influye en la calidad de vida de individuos y familias. Adoptar estos pilares y esforzarnos para practicarlos regularmente, formará profesionales líderes influyentes en nuestro campo y, en última instancia, elevar su estatus laboral.

Todas, como profesionales en las Ciencias de la Familia y del Consumidor podemos comenzar a ejercer un liderazgo más efectivo y transformador. El llamado a la acción es claro: comprometernos a cultivar y fortalecer estos pilares y habilidades de liderazgo en nuestra jornada profesional, ya sea como líder o como miembro de una institución u organización. Cada una de nosotras tiene la capacidad de ejercer un liderazgo positivo. Aplica estos principios en tu vida laboral, busca oportunidades para aprender y crecer, y comparte tu conocimiento con otros. Eleva tu liderazgo no solo para tu propio beneficio, sino también para el beneficio de tus colegas, tu lugar de trabajo y el de la Asociación Puertorriqueña de Ciencias de la Familia y del Consumidor. Un liderazgo auténtico y efectivo es una fuerza impulsora detrás del éxito personal y profesional.

¡Adelante, tomemos acción y elevemos nuestro liderazgo!

Referencias

- Blanchard, K. (2018). *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations*. Pearson UK.
- Drucker, P. F. (2006). *El líder del futuro*. Editorial Taurus.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- Goldsmith, M. (2007). *What Got You Here Won't Get You There: How Successful People Become Even More Successful*. Hyperion.
- Hornstein, H. A. (2015). The Integration of Project Management and Organizational Change Management is now a Necessity. *International Journal of Business and Social Science*, 6(3), 1-6.
- Maxwell, J. C. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted*. Thomas Nelson.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Sharma, R. (2010). *El líder que no tenía cargo: Una fábula moderna sobre el liderazgo en la empresa y en la vida*. Grijalbo.

Reseña del libro *The Blue Zones*

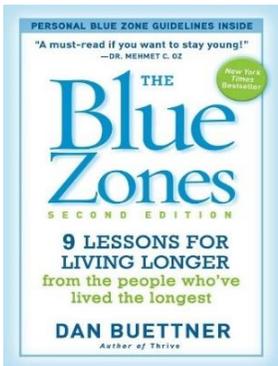
Autor: Dan Buettner, 2da edición

Dra. Lorna I. Campos Muñoz, LND, RD, MSHN, DrPH

Especialista en Alimento y Nutrición – EFNEP

Servicio de Extensión Agrícola – Colegio de Ciencias Agrícolas

Universidad de Puerto Rico – Mayagüez



El libro de *The Blue Zones*, narra las historias de centenarios o personas que han vivido cien años o más. El término conocido como la “Zona Azul”, se refiere a los lugares específicos en el mundo donde el proceso de envejecer es muy particular y diferente. Algunas “zonas azules” alrededor del mundo son: Cerdeña en Italia; Isla de Okinawa en Japón; Icaria en Grecia; Loma Linda en California; y Península de Nicoya en Costa Rica.

El autor Dan Buettner, enmarca como idea principal el adoptar los estilos de vida de las “zonas azules” alrededor de todo el mundo para añadir hasta 10 años más a nuestras vidas. Este renombrado educador, periodista, miembro del *American National Geographic*, se convierte en un investigador donde su objetivo principal es identificar esas características y estilos de vida particulares de estas zonas alrededor de todo el mundo. Las principales preguntas de investigación giraban en temas como: ¿Las personas que vivían en estas regiones experimentaban estrés? ¿Qué medicinas tradicionales usaban? ¿El aire de la zona era puro? ¿El agua que consumían tenía algo especial? ¿La “Zona Azul” guarda algún secreto que pueda ayudarnos a vivir más tiempo?

El libro comienza describiendo estas zonas azules. Por ejemplo, la Isla de Cerdeña en Italia, donde los hombres y mujeres de esta zona conservaban su vigor y vitalidad por más tiempo que en comparación con otros sectores de Europa. Demógrafos e investigadores se dieron a la tarea de entrevistar a personas de este lugar con el propósito de identificar las características culturales, ambientales y genéticas que pudiesen explicar este fenómeno. El primer dato interesante es que las personas de esta zona eran genéticamente diferentes al resto de Europa. Por ejemplo, tenían el cromosoma M26, asociado con mayor resistencia contra la malaria y otras enfermedades degenerativas.

En otras zonas como Okinawa, los centenarios se caracterizaban por tener rutinas para liberar el estrés. Estas personas se tomaban unos cuantos minutos al día para recordar a sus ancestros. Además, antes de las comidas mencionaban una frase llamada el *Hara hachibu*, donde le recuerda a la gente que deben dejar de comer cuando su estómago este lleno en un 80%.



En el caso de Icaria en Grecia, las personas más longevas se caracterizaban por cultivar y preparar sus propios alimentos, resaltando el consumo de queso feta, aceite de oliva, papas, garbanzos, vegetales de hoja verde, legumbres y otros alimentos de la dieta mediterránea.

En la mayoría de las zonas azules los investigadores encontraron que, a pesar del factor genético, los antepasados de estos centenarios eran personas resistentes y fuertes, ya que para sobrevivir se requería de muchas horas de esfuerzo físico. Por ejemplo, el sector de Cerdeña era una zona montañosa, por lo cual el acceso vehicular era bien limitado. Como resultado las personas tenían que caminar a pie terrenos inclinados subiendo y bajando todos los días para poder acceder a sus trabajos, escuelas y otros servicios.

Este libro ofrece características de cada una de estas “zonas azules” estudiadas. Algunas a mencionar son: el alto nivel de actividad física realizada diariamente; el sentirse apreciado y querido; el tener una razón de levantarse cada mañana *Ikigai*; el apreciar el trabajo; tomar la luz del sol; consumir productos frescos basados en plantas como las frutas y vegetales; sembrar sus propios huertos medicinales; tener presente los valores familiares y culturales; sacar un espacio de socialización y relajación con los amigos; entre otros.

La población de adultos mayores en todo el mundo va en aumento. Puerto Rico no es la excepción. Este cambio en la distribución poblacional hacia edades más avanzadas nos lleva a aprender más acerca del proceso de envejecer y lo variable que es de persona a persona. El entender mejor como los ambientes, la genética y los estilos de vida pueden afectar este proceso natural del ciclo de vida. Leer este libro puede ayudar a cambiar nuestra visión del proceso de envejecer y no subestimar las rutinas y costumbres de los adultos mayores.

Lecciones para la longevidad y bienestar según las Zonas Azules:

- Consumir alimentos a base de plantas como cereales, nueces, frutas y vegetales.
- Consumir carnes rojas de manera esporádica.
- Disfrutar la luz solar cada día con moderación.
- Sembrar un huerto medicinal con plantas como jengibre, cúrcuma y artemisa, entre otros.
- Poner a la familia primero. Los valores familiares van por encima de cualquiera cosa.
- Preocuparse menos.
- Nunca dejar de aprender.
- Reírse y celebrar con amigos como terapia para reducir el estrés.
- Tomar una copa de vino tinto diariamente, ya que contiene propiedades que ayudan a la relajación.
- Mantenerse activo. Caminar alrededor de 5 millas diarias tiene enormes beneficios a la salud.
- Conectar con la tierra.
- Tener un *ikigai*; un propósito, plan de vida o razón de ser cada día.
- Mantén una red de apoyo social.

Estrategias educativas intergeneracionales para promover los ecohábitos

Profa. María de los Ángeles Robles Sellés

Auxiliar de Contabilidad I

Servicio de Extensión Agrícola

Universidad de Puerto Rico – Mayagüez

Actualmente, ante el calentamiento global, existe una creciente conciencia ambiental y la urgencia de una adopción más responsable de nuestros hábitos de consumo. Los profesionales de Ciencias de la Familia y del Consumidor (CFC) en Puerto Rico son líderes por las competencias multidisciplinares que poseen, estas son: Familia y Desarrollo Humano; Vivienda y Ambiente; Administración de los Recursos; Alimento y Nutrición; y Ropa y Textiles. Cónsono a la visión global de forjar un futuro más equitativo y sostenible, los profesionales de CFC, por su perfil académico, tienen la oportunidad de impulsar la promoción de hábitos ecológicos (ecohábitos) y fomentar el consumo consciente. La implementación de estrategias educativas intergeneracionales en los diversos escenarios de trabajo puede estar alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas para el 2030. Los ODS representan un llamado universal a la acción, con el propósito de erradicar la pobreza, preservar el planeta y mejorar la calidad de vida a nivel global (Gámez, 2015).

Los "ecohábitos" o hábitos ecológicos se refieren a los comportamientos y hábitos cotidianos que son beneficiosos para el medio ambiente y, por consiguiente, contribuyen a la sostenibilidad global. Estos hábitos están diseñados para reducir el impacto negativo en el entorno natural y los recursos del planeta. El adoptar ecohábitos implica tomar decisiones conscientes en la vida diaria que minimicen la huella ecológica personal y colectiva. Estos hábitos benefician al medio ambiente y contribuyen a un estilo de vida más saludable y, por ende, en las finanzas a largo plazo de los individuos y las familias (De la Cruz, 2023).

La profesión de Ciencias de la Familia y del Consumidor (CFC) se destaca como un campo multidisciplinario que aborda diversas áreas de la vida humana. A través de la Base de Conocimiento CFC, que constituye su guía curricular, los profesionales de CFC pueden abordar las necesidades de las personas mediante la creación y ejecución de programas educativos al utilizar la Teoría Ecológica de los Sistemas de Bronfenbrenne, tal como lo destaca Nickols et al. (2009). Además, tienen las competencias para reconocer las necesidades, capacidades y contextos culturales e históricos de las familias en un análisis sistémico que considera el entorno ecológico, globalizado, el uso adecuado de la tecnología, la capacitación y bienestar para un auténtico desarrollo sostenible. Los profesionales de CFC para diseñar actividades educativas utilizan la Base de Conocimiento (según establece el código de ética) y puntualizan la etapa de vida o desarrollo de sus nichos de trabajos. Dada la



diversidad de comunidades y escenarios escolares, así como las subculturas en las que están inmersos, es esencial adoptar enfoques intergeneracionales según las necesidades que presentan, considerar las características únicas de cada generación y valorar su perfil para impulsar una transformación hacia patrones de vida más conscientes y responsables. El liderazgo del profesional de CFC es fundamental para el bienestar de las comunidades y el logro de un futuro sostenible para Puerto Rico.

El desafío de la gestión de residuos en Puerto Rico

Puerto Rico, en su situación particular, se encuentra en una encrucijada ambiental que afectan el bienestar del ecosistema a corto, mediano y largo plazo. La gestión de residuos es una situación de prioridad ante las limitaciones geográficas y logísticas del País. La magnitud del problema de residuos en Puerto Rico es evidente según las estadísticas presentadas por el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, las cuales menciona que los residentes generan un promedio de 5.56 libras de desechos sólidos por persona al día, esto supera el promedio de 4.91 libras por persona en los Estados Unidos (Navón, Acosta, & Fajardo, 2021). Además, la condición crítica de los Sistemas de Relleno Sanitario, o mejor conocidos como “vertederos”, subraya la necesidad urgente de repensar cómo manejamos nuestros residuos. Solo 10 de los 29 vertederos en Puerto Rico cumplen con las reglamentaciones locales y federales de seguridad ambiental (Vizcarrondo, Salgado, & Sánchez, 2021). Esta situación crea un desafío que requiere tomar acción y reconsiderar los enfoques educativos para las futuras generaciones. Los profesionales de CFC pueden repensar en estrategias encaminadas a la reducción de desperdicios sólidos al capitalizar las características distintivas de las últimas cinco generaciones, con las que interactúan en los diversos escenarios laborales. Así, promover la toma de decisiones de consumo responsables, conscientes y sostenibles.

Estrategias educativas para promover ecohábitos, según los perfiles de las generaciones

Cada generación tiene la capacidad de adaptar y abrazar los hábitos ecológicos de acuerdo con sus valores, experiencias y etapas de vida únicas. En general, para la Generación Z, quienes nacieron en la era digital, tiende a abrazar la tecnología y las soluciones ecoamigables que se alinean con sus preocupaciones ambientales. Mientras que, los Millennials, conocidos por su conciencia social, encuentran formas creativas de promover prácticas sostenibles en su vida cotidiana y en la comunidad en línea. A diferencia de la Generación X, arraigada en la responsabilidad y la experiencia, puede incorporar gradualmente hábitos ecológicos en su estilo de vida y transmitir estos valores a las generaciones más jóvenes. Por su parte, los Baby Boomers pueden abrazar la sostenibilidad como una parte importante de su legado y tomar medidas para vivir de manera más eco-consciente en la jubilación. (Díaz-Sarmiento, López-Lambraño, & Roncallo-Lafon, 2017). A continuación, estrategias educativas clasificadas según los valores de cada generación como una oportunidad para promover los ecohábitos.

Generación Z (2000-2010) y Generación Alpha (2011+): Exploradores individuales del mundo digital de los ecohábitos

Tanto la Generación Z como la Generación Alpha están altamente relacionadas con la tecnología. La Generación Z comprende a aquellos nacidos entre 2000 y 2010; mientras que la Generación Alpha incluye a quienes nacieron a partir de 2011. En general, estas generaciones se caracterizan por su dominio de la tecnología, su compromiso activo con cuestiones sociales y ambientales, y su enfoque en el aprendizaje en línea y la educación autodirigida. Sin embargo, la Generación Z, a menudo se caracteriza por su mentalidad individualista, enfocada en la personalización y la expresión individual en línea a través de plataformas como Instagram y TikTok. Mientras que la Generación Alpha son parte de una educación centrada en herramientas digitales y plataformas en línea, su diversidad cultural es notable debido a la globalización y la movilidad. Mediante la utilización de plataformas educativas en línea y aplicaciones interactivas, los profesionales de CFC pueden educar e impactar esta generación desde las siguientes estrategias:

- **Mundos y realidades virtuales:** Se pueden organizar recorridos virtuales educativos que utilicen tecnologías como la realidad virtual o la realidad aumentada para llevar a los jóvenes a entornos virtuales de ecosistemas naturales, plantas de reciclaje o fábricas de energía renovable. Por ejemplo, Nature Virtual Recycling diseñada por Emersive, es una aplicación dirigida a niños y jóvenes que podrán concienciarse sobre la importancia del reciclaje. Estas experiencias inmersivas pueden hacer que la educación sobre sostenibilidad sea más emocionante y memorable.
- **Aplicaciones de Seguimiento de Hábitos Sostenibles:** Los profesionales de CFC pueden recomendar y enseñar el uso de aplicaciones móviles diseñadas para el seguimiento de hábitos sostenibles. Por ejemplo, la aplicación The Planet App, permite a los jóvenes registrar y medir su impacto ambiental personal, como la reducción de residuos o el ahorro de energía. Esto brinda retroalimentación inmediata y visualiza el progreso, lo que motiva a la acción continua.

Generación Y o Millennials (1981-2000): El poder de la conexión social y los ecohábitos

Los Millennials, conocidos por su conectividad y conciencia social, pueden ser motivados a través de enfoques interactivos y colaborativos. La Generación Y, también conocida como Millennials, su característica más sobresaliente es su profundo arraigo a la tecnología y la habilidad innata para la conexión social a través de medios digitales; pues, se han criado en la transición hacia la era digital. En otras palabras, han adoptado las redes sociales, los dispositivos móviles y la comunicación en línea como partes esenciales de sus vidas. Esta generación valora la diversidad, la inclusión y la colaboración al buscar un sentido de propósito en sus acciones y un impacto positivo en la sociedad. Además, son conocidos por su inclinación hacia la movilidad laboral y la búsqueda de trabajos que les brinden un equilibrio entre la vida personal y profesional. Los profesionales de CFC pueden utilizar las



redes sociales eficientemente para crear conciencia comunidades en línea dedicadas a compartir consejos prácticos y la celebración de logros individuales que refuercen el compromiso con prácticas más sostenibles. A continuación, estrategias educativas alineadas a los millennials:

- **Enfoque colaborativo:** Fomenta la colaboración en proyectos de reducción de basura a nivel comunitario. Organiza actividades locales, como limpieza de playas, recogido de basura en parques o proyectos de reciclaje comunitario. Los Millennials son propensos a involucrarse en actividades que tienen un impacto tangible en su comunidad. Al permitirles aprender juntos y compartir sus conocimientos, se aprovecha su deseo de conexión social para mejorar la comprensión de los conceptos. Además, invitados a compartir sus actividades en sus redes sociales.
- **Redes Sociales para la Educación:** Dado que los Millennials son expertos en el uso de redes sociales, los profesionales de CFC pueden utilizar plataformas como Facebook, Instagram o LinkedIn para crear grupos de aprendizaje, compartir recursos educativos y promover los ecohábitos. Además, los Millennials son ávidos consumidores de contenido en línea, por lo que utiliza videos, podcasts y contenido interactivo para enseñar conceptos relacionados con la sostenibilidad y el consumo consciente. Los profesionales de CFC pueden crear contenido que sea fácilmente accesible a través de dispositivos móviles y plataformas populares como YouTube o aplicaciones de podcast.

Generación X (1970-1980): Transmitir valores y la práctica de ecohábitos

La Generación X, arraigada en la tradición y la responsabilidad, por ser hijos de los Baby Boomers, puede ser abordada con enfoques que enfatizan la importancia de la conservación y el impacto ambiental dentro de su rutina familiar. La Generación X, se caracteriza por su conciencia ambiental, pragmatismo y responsabilidad familiar mediante soluciones concretas. A diferencia de los Baby Boomers, quienes experimentaron un período de crecimiento económico y consumo desmedido, la Generación X fue testigo de la creciente preocupación por el medio ambiente y la necesidad de adoptar prácticas más sostenibles. Su experiencia les permite compartir lecciones aprendidas de eventos ambientales pasados y su interés en la historia y la tradición puede utilizarse para transmitir la importancia de conservar tanto el patrimonio natural como el cultural. En conjunto, la Generación X desempeña un papel fundamental en la transmisión de valores de conservación a las generaciones más jóvenes y así contribuir a un futuro más sostenible. Por ejemplo, pueden utilizar las siguientes estrategias para promover los ecohábitos:

- **Modelos a seguir en el hogar:** Promover la idea de que pueden actuar como modelos a seguir en la reducción de basura tanto en el hogar como en la comunidad. Animarlos a implementar prácticas sostenibles en su vida diaria y compartir estas acciones con



sus familiares y amigos. Además de proporcionar ejemplos prácticos y tangibles de cómo pueden reducir el desperdicio y preservar recursos, destacar cómo las acciones de conservación y reducción de basura tienen un impacto a largo plazo en el medio ambiente y en las futuras generaciones. Los profesionales de CFC puede apelar a la preocupación de la Generación X por el legado que dejan a su descendencia, por lo que esta perspectiva puede resonar con ellos.

- **Eventos de intercambio y reparación:** Organizar eventos de intercambio de bienes usados o reparación de artículos domésticos. Esto no solo fomenta la reducción de residuos, sino que también se alinea con la mentalidad práctica y responsable de la Generación X. Los profesionales de CFC pueden liderar la planificación y coordinación de estos eventos, identificar ubicaciones adecuadas, asegurar la disponibilidad de herramientas y recursos necesarios, y promover la participación activa de la comunidad de la Generación X.

Baby Boomers (1946-1969): Aprender juntos los ecohábitos

Los Baby Boomers son una generación que ha experimentado un mundo de cambios significativos a lo largo de sus vidas. Los Baby Boomers crecieron en una época de posguerra, donde prevalecía una fuerte ética de trabajo y una sólida creencia en la estabilidad laboral. A menudo se les describe como leales a sus empleadores y comprometidos con carreras de larga duración en una sola empresa. Los Baby Boomers se han adaptado a la tecnología digital en su vida adulta, a diferencia de la Generación X creció con la aparición de las computadoras personales y los videojuegos, lo que influyó en su relación con la tecnología y la forma en que se comunican. Asimismo, los Baby Boomers, son conocidos por su énfasis en los valores tradicionales y la familia, así como por su papel en la transformación de la sociedad a través de movimientos sociales, como los derechos civiles y la igualdad de género. Su experiencia de vida única los ha convertido en una generación que valora la estabilidad, la responsabilidad y la conexión con las generaciones más jóvenes. Algunas estrategias para promover los ecohábitos, son:

- **Grupos de discusión y reflexión:** Se deben crear grupos de discusión donde los Baby Boomers puedan compartir sus perspectivas y experiencias relacionadas con hábitos ecológicos. Además, pueden fomentar conversatorios o conversaciones significativas sobre cómo pueden contribuir a un estilo de vida más sostenible. Invitar a miembros de su generación que han adoptado hábitos ecológicos a compartir sus experiencias. Esto puede inspirar a otros a seguir su ejemplo y demostrar que nunca es demasiado tarde para hacer cambios positivos. Los profesionales de CFC pueden organizar talleres prácticos en los que los Baby Boomers puedan participar activamente, como clases de jardinería sostenible, demostraciones de reparación de objetos del hogar o cómo reducir el desperdicio de alimentos en la preparación de alimentos.

- **Excursiones y visitas de campo:** Los Baby Boomers disfrutaron de las experiencias fuera del aula y de aprender a través de la observación directa. Los profesionales de CFC pueden organizar excursiones y visitas de campo a lugares relacionados con la sostenibilidad, como granjas orgánicas, mercados de agricultores locales, centros de reciclaje o instalaciones de energía renovable. Durante estas excursiones, los participantes pueden interactuar con expertos en sostenibilidad y ver de primera mano cómo se aplican las prácticas sostenibles en la vida real. Esto brinda una perspectiva práctica y tangible que puede ser especialmente efectiva para esta generación.

Un legado para las generaciones futuras

Los profesionales de Ciencias de la Familia y del Consumidor (CFC) en Puerto Rico desempeñan un papel primordial al promover el consumo consciente y los ecohábitos para mejorar la calidad de vida y preservar el medio ambiente para las futuras generaciones. Al adaptar sus estrategias educativas a las características y valores de cada generación, los profesionales pueden: inculcar de manera efectiva prácticas sostenibles y conscientes en las familias puertorriqueñas; reconocer que cada generación tiene sus propias particularidades y experiencias de vida; así demuestran que son líderes fundamentales de cambio en la sociedad puertorriqueña. Su compromiso con el servicio, el bienestar y la diversidad deja una huella perdurable que beneficia a individuos y al planeta por igual. Por último, los profesionales de CFC emergen como líderes incansables en la construcción de un futuro más sostenible y consciente, a través de la promoción de los ecohábitos.

Referencias

- De la Cruz, I. (23 de julio de 2023). Beneficios económicos de vivir de forma amigable con el medioambiente. *Diario Libre*. <https://www.diariolibre.com/economia/consumo/2023/07/23/como-ahorrar-a-largo-plazo-con-una-vida-sostenible/2410387>
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., & Roncallo-Lafon, L. (2017). Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X, y Millennials. *Revista Clío América*, 11, (22), 188–204. DOI: <http://10.21676/23897848.2440>
- Gámez, M. J. (17 de septiembre de 2015). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Morán, M. (24 de noviembre de 2015). La Guía de los vagos para salvar el mundo. *Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/takeaction/>
- Navón Rivera, M. M., Acosta Camacho, S. & Fajardo Verdejo, C. (13 de julio de 2021). Desperdicios Sólidos Municipios mitigando hoy para desastres futuros. *Departamento de Recursos Naturales y Ambientales [DRNA]*. <https://www.drna.pr.gov/educacion-ambiental/desperdicios-solidos-municipios-mitigando-hoy-para-desastres-futuros/?fbclid=IwAR25pXNU1BLdYgZI42qBub8sqKqFccwPR66YSuaWf7OJApUvxZ9zxECIACE>

- 
- Nickols, S. Y., Ralston, P. A., Anderson, C., Browne, L., Schroeder, G., Thomas, S., & Wild, P. (2009). The family and consumer sciences body of knowledge and the cultural kaleidoscope: Research opportunities and challenges. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 37(3), 266–283. <https://doi.org/10.1177/1077727x08329561>
- Vizcarrondo, R., Salgado, C. & Sánchez, I. (27 de octubre de 2021). Gobernador anuncia estrategia de emergencia para atender problemática de vertederos en incumplimiento con normas federales y estatales. *Fortaleza.pr.gov*. <https://www.fortaleza.pr.gov/comunicados/gobernador-anuncia-estrategia-de-emergencia-para-atender-problematika-de-vertederos-en-incumplimiento-con-normas-federales-y-estatales>

Lactancia materna: ¡Responsabilidad de todos!

Prof. Selena Méndez Cruz, MEd, CFCS

Educadora en Ciencias de la Familia y del Consumidor
Servicio de Extensión Agrícola
Universidad de Puerto Rico – Mayagüez

La lactancia materna es la práctica ideal de alimentación infantil, no solo por todos sus beneficios en la nutrición y la salud, sino también porque es un factor de protección contra la obesidad infantil (Departamento de Salud de Puerto Rico, 2019). La UNICEF (2013) comparte algunos beneficios de la lactancia, estos son: la leche materna favorece el desarrollo y le da al infante el alimento que necesita para estar bien nutrido; la leche materna contiene los aminoácidos que necesita el desarrollo normal del cerebro; protege contra las infecciones y enfermedades. La leche materna es el único alimento natural que alimenta al infante en los primeros 6 meses de vida, protegiendo sostenida y completa los primeros 2 años.

Datos de la Organización Panamericana de la Salud (2023) indican que: “las mujeres que amamantan tienen un 32% menos de riesgo de tener diabetes tipo 2, un 26% menos de riesgo de tener cáncer de mama y un 37% menos riesgo de tener cáncer de ovarios, en comparación con aquellas mujeres que no amamantan o que amamantan menos.” Por otra parte, la Academia Española de Nutrición y Dietética (2023) indica que acelera la recuperación post parto, ya que genera hormonas asociadas a una mejor calidad del sueño, a pesar de dormir menos horas.

Siempre se enfatizan los beneficios de la lactancia materna en el infante y en la madre. Esto puede ser un factor que mantenga a otros miembros de la familia ajenos del proceso. Puede verse como algo exclusivo, cuando no lo es. Pensar que las madres somos las responsables del éxito de la lactancia es un mito. Que la fuente de alimento sea parte de nuestro cuerpo no limita los roles que los demás deben asumir. La lactancia no es una exclusiva responsabilidad materna. La alimentación, nutrición y bienestar de nuestros infantes es tarea de todos.

Las personas que forman parte del núcleo inmediato del desarrollo del infante tienen responsabilidades. Entre este núcleo inmediato se puede encontrar el padre del infante. De igual forma, sus abuelos, tíos, primos y/o hermanos. Toda persona con una cercanía constante es vital para el éxito de la lactancia. No se limita al proceso de embarazo.

Si bien amamantar es función de la madre, existen formas de crear lazos con papá y bebé durante el proceso de lactancia, siendo un ente de ayuda. La Asociación Española de Pediatría (2019) recomienda:

- Consolar, acunar, dar calor, abrazar, hablar, bañar, pasear, jugar y cambiar el pañal.
- Brindar cariño, comprensión y atención a la madre.
- Procurar por el descanso de la madre lactante.

Lo antes mencionado es necesario, no solo por ser sinónimo de ayuda. Son acciones que van formando y desarrollando los lazos familiares y sociales con el infante. Es necesario estar presentes y hacer presencia. Con ello, procuramos solidificar la institución familiar y nos convertimos en facilitadores para garantizar los beneficios de la lactancia materna en el infante, en la madre y en la familia.

Como madre lactante desde hace 2 años y medio, puedo afirmar que una de las claves del éxito de la lactancia es la educación. No solo educarnos como futuras o actuales madres lactantes, si no educar a la familia inmediata. Es importante empoderarnos de los beneficios de la lactancia a través del conocimiento. Sin embargo, este empoderamiento debe ser “contagioso” al núcleo inmediato. Esto garantiza respeto, aceptación, apoyo y responsabilidad en el proceso de la lactancia.

La segunda clave del éxito de la lactancia es poder delegar responsabilidades sin mirar los roles que la sociedad le ha impuesto a cada género. Un padre que acuna, baña, cambia pañales, juega y consuela a su infante ejerce una paternidad responsable y funcional. Hacer estas actividades tiene como consecuencia procurar por el descanso y bienestar de la madre. A esto deben aspirar todos los hombres próximos a comenzar el proceso de la paternidad. Entender que los hijos son responsabilidad de ambos padres y trabajar en equipo suaviza el desconocido e individual proceso de ser mamá y papá.

Referencias

- Asociación Española de Pediatría, (2019). *Lactancia materna: ¿Qué puedo hacer como padre?*
<https://enfamilia.aeped.es/vida-sana/lactancia-materna-que-puedo-hacer-como-padre>
- García, S. (2023). Beneficios de la lactancia materna: La guía completa para madres y bebés. *Academia Española de Nutrición y Dietética*.
<https://www.academianutricionydietetica.org/alimentacion-mujer/beneficios-lactancia-materna/>
- Organización Panamericana de la Salud, (2023). *Lactancia materna y alimentación complementaria*. <https://www.paho.org/es/temas/lactancia-materna-alimentacion-complementaria>
- Segura-Pérez, S., Calderón, C., & Pérez-Escamilla, R. (2019). *Recomendaciones para la alimentación de la niña y el niño sano de 0 a 24 meses. Estrategias para prevenir el sobrepeso y la obesidad del infante y el niño pequeño*. Departamento de Salud de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico, 2019. <https://alimentacionynutricionpr.org/wp-content/uploads/2019/10/Recomendaciones-de-alimentacio%CC%81n-infantil-DS.pdf>
- UNICEF Ecuador, (2013). *Lactancia materna*.
<https://www.unicef.org/ecuador/media/2611/file/Lactancia%20materna.pdf>

Liderazgo: Acción compartida que promueve la eficacia

Dra. Sheyla S. Ríos González, EdD, CPDPE, CPDCE, CPNC

Educadora en Ciencias de la Familia y del Consumidor
Servicio de Extensión Agrícola
Universidad de Puerto Rico Recinto de Mayagüez

*“La tarea del líder es llevar a la gente desde donde no están,
hasta donde no han estado”.*
-Henry Kissinger

El liderazgo como disciplina de estudio emerge de los saberes desde las ciencias humanas, ciencias sociales y campos de estudios en las áreas de gerencia y procesos de gestión. Se refiere al proceso mediante el cual un individuo conocido como líder, ejerce influencia sobre un grupo de personas para lograr metas o alcanzar un propósito por el bien del colectivo. Conceptualizar el tema de liderazgo no es una tarea fácil; existe un nivel de complejidad desde lo que el líder dice y practica como un verbo de acción. De esta manera, influenciando en otros miembros de su equipo de trabajo.

Investigadores relacionados al campo de estudio como: Cantón (2001); Kreitner (1997); Fielden (1998); Bass (2000); Grienberg (1999) citados por González y González (2008) definen el liderazgo como un proceso de influenciar sobre las actividades de los individuos en situaciones determinadas para alcanzar una meta común. El ejercer los procesos de gestión está vinculado a la implicación de la toma de decisiones promoviendo las mejores prácticas por el bien de la institución, organización y sus miembros (Botero, 2009). Ciertamente, los líderes ejercen un rol protagónico demostrando su modelaje por medio de la praxis en el desempeño de la visión, la misión y el facilitar procesos para cumplir metas. Se distinguen por estimular positivamente a los demás demostrando: el entusiasmo y amor por la gente; la proyección de seguridad y confianza; y, sobre todo, la pasión por todo lo que hace (Hunt, 2008). Por lo tanto, ejercer el liderazgo demanda una posición de firmeza y consistencia para tomar decisiones en beneficio de todos afirmando posturas de trabajo hacia el alcance de los objetivos. Este alcance es reflejado por un alto sentido de responsabilidad trascendiendo a demostrar el compromiso de manera significativa. En este sentido, cuando se asume una posición de liderazgo en una institución u organización, no se limita a una posición jerárquica; cualquier ser humano independientemente de su posición, puede ser un líder si tiene la capacidad de inspirar, motivar y guiar a otros hacia un objetivo compartido (Sharma, 2010).

Los líderes deben ser ejemplos a seguir en términos de la proyección de sus cualidades como persona y su profesionalismo, lo cual lo conduce a demostrar sus competencias. Según Hesselbein, Goldsmith y Beckhard (2006) hay líderes “natos” que muy posiblemente se pueden contar; éstos demuestran personalidad, estilos y proyectan su



desempeño propio eficazmente. Sin embargo, hay personas que necesitan aprender acerca del liderazgo para desarrollar estilos personales y profesionales que faciliten actividades, destrezas y estrategias para efectuar cambios y tener éxitos en un presente y futuro; tanto en las organizaciones como en las familias. Ejercer el liderazgo es un caminar donde la inspiración debe ser parte de la filosofía personal, proyectada de manera que impacte a cada persona que pueda tocar. Por esto, las cualidades de un líder efectivo deben incluir capacidades sólidas, firmes y confiables para ser ejemplos de emular al demostrar una actitud positiva, ética y moral engrandeciendo los más altos valores humanistas.

De acuerdo con Razik y Swanson (2010) los líderes deben enfocarse en lograr alcanzar las metas y diagnosticar las situaciones organizacionales para buscar soluciones. Según los autores, esto es posible demostrando un alto sentido del dominio de conocimiento de procesos, destrezas de comunicación efectivas y respetuosas, capacidad para dirigir por consenso, demostración de empatía y toma de decisiones asertivas. Liderar bajo estos elementos conducirán la promoción de acciones dinámicas y evolutivas hacia el alcance del éxito; logradas bajo prácticas de acción compartida con todos los miembros.

¿Qué es la acción compartida en el liderazgo?

La acción compartida en el liderazgo cada vez adquiere mayor relevancia en la gestión organizacional. Es un tema emergente que refleja un saber del dominio de influencias mutuas del liderazgo, bajo estrategias formales e informales en el ámbito de los trabajos en equipos (Hesselbein, Goldsmith y Beckhard, 2007). Para conceptualizar el tema de **acción compartida**, iniciar con una mirada básica a la definición de la palabra acción, es crucial. Según la Real Academia Española (RAE, 2023) **acción** es definido como: el ejercicio de la posibilidad de hacer; resultado de hacer; movimiento; entre otras. Esto quiere decir, transferir la energía en movilidad; una analogía con el factor humano... “hacer que las cosas se logren”; es salir de la zona cómoda; es poner el pensamiento, la palabra y el cuerpo en ejecución; es asumir la responsabilidad para canalizar y evolucionar de forma dinámica. Por tanto, al ser compartida promueve la participación activa de todos los miembros.

La **acción compartida** fomenta la colaboración, la toma de decisiones colectivas y la responsabilidad de todas las partes. Significa distribuir el trabajo entre los miembros del equipo de acuerdo con sus talentos, habilidades y conocimientos específicos. Implica que los miembros de un grupo o equipo trabajen juntos de manera colaborativa para lograr un objetivo y buscar soluciones en consenso (Blanchard, Randolph y Grazier, 2006). Por lo tanto, la búsqueda de soluciones no depende únicamente de un líder para tomar todas las decisiones y dirigir todos los procesos para desempeñar una acción. Es un “**saber ser y saber hacer**” para emprender todos los elementos que sean necesarios y reconocer la necesidad del quehacer al fin de “ejecutar”. Desde esta perspectiva, todas las metas trazadas y experiencias a desempeñar conducirán hacia el alcance del potencial máximo del colectivo. Por consiguiente, los líderes siempre afrontan grandes retos que requieren de la atención de



todos los componentes que forman parte del mismo escenario (Blackmore y Blackwell, 2006). Los líderes se movilizan a la búsqueda y alcance de acciones y de soluciones de relevancia hacia los objetivos institucionales. Esta acción compartida basada en teorías acerca del liderazgo efectivo enfatiza según Yukl (1994 citado en Chance & Chance, 2009), ocho rasgos de la personalidad del líder que contribuyen a efectivizar el liderazgo; entre éstos son:

- Energía y tolerancia hacia el estrés,
- Auto-confianza,
- Control interno,
- Madurez emocional,
- Integridad,
- Poder de motivación,
- Orientación hacia el éxito
- Necesidad de sentirse aceptado por otros (afiliación).

Dichos rasgos son determinantes en el desarrollo del líder independientemente su posición de liderato. Hunt (2008) sostiene a la conceptualización del planteamiento enfatizando que un líder debe ser: a) **visionario** – inspira a otros por medio de la realización de metas y la cualidad de la sensibilidad, ofrece retrocomunicación continua para mejorar b) **asesor** – atiende individualmente a las personas para dialogar e inspirarse mutuamente; c) **democrático** – posee la habilidad de hacer preguntas para investigar la información necesaria; d) **afiliativo** – sabe desarrollar espacios para construir armonía emocional; e) **registrador** – se convierte en un ejemplo de un alto nivel del cumplimiento de los estándares de ejecución, dirigiendo hacia el alcance de la excelencia para sí y los demás; y f) **apoderado** – ofrece órdenes y demanda tiempo inmediato.

La combinación de liderazgo y la acción compartida se fusiona ejerciendo la colaboración y cooperación para lograr un bien común y resolver asuntos de interés. Se comparten los conocimientos y responsabilidades para que todos los esfuerzos y recursos utilizados faciliten los mejores resultados deseados. A tales fines, trabajar en conjunto para lograr múltiples logros requiere del interés del equipo de trabajo, la convicción de conocer los principios bajo la misión a trabajar; provocando un trabajo fuerte y eficiente. Es entonces, donde las ventajas de este enfoque organizacional facilitan, según Blanchard, Randolph y Grazier (2006):

- **Diversidad de ideas:** La acción compartida permite que se aporten diferentes perspectivas y enfoques, lo que puede llevar a soluciones más creativas y efectivas.
- **Aumenta el interés y participación:** Las ideas deben ser creativas para ser compartidas, ponerlas en función y motivar a otros miembros a compartir conocimientos y experiencias.

- **Mayor compromiso:** Cuando los miembros del equipo se sienten involucrados en la toma de decisiones y la planificación, es más probable que se comprometan con la ejecución de las tareas.
- **Desarrollo de habilidades:** La acción compartida brinda oportunidades para que los miembros del equipo desarrollen habilidades de liderazgo, compartan su creatividad, promuevan comunicación efectiva y trabajo con interés.
- **Mayor resiliencia:** Un equipo que practica la acción compartida puede ser más resistente ante desafíos y cambios, ya que todos están involucrados en la resolución de problemas.
- **Promueve flexibilidad:** Orientación a la adaptación, introducir los cambios cuando son necesarios; lograr un trabajo por todos en función de los objetivos, de manera que otorga la gestión al equipo humano con el fin de empoderarse hacia el alcance de resultados.
- **Fomenta la evolución:** Todos trabajando hacen que la innovación sea constante y el alcance de resultados.
- **Facilita el respaldo a la hora de tomar decisiones:** Tomar decisiones es un proceso donde todos deben estar involucrados; a favor o en recomendación de otras acciones donde aporte alternativas viables para lograr un fin.

En resumen, el liderazgo y la acción compartida son dos conceptos que se complementan entre sí para lograr un trabajo de equipo más colaborativo y efectivo. Al fomentar la participación activa de todos los miembros y distribuir el liderazgo de manera apropiada, se pueden lograr resultados más sólidos y satisfactorios. Reflexionar continuamente acerca de: ¿qué me falta?, ¿qué nos falta?, ¿qué tengo que hacer?, ¿qué tenemos que hacer?, ¿cuándo comenzaré?, ¿cuándo comenzaremos?; entre éstas y muchas otras interrogantes, son preguntas que conducirán a grandes planteamientos que evidentemente solo el capital humano de un equipo de trabajo puede liderar. Juntos, enfocados con mentalidad de crecimiento hacia la misión y visión; trabajar con positivismo y optimismo provocará el sentir de superación, de manera que todos puedan evocar un compromiso evidente y transparente para dar pasos agigantados hacia la prevalencia.

Referencias

- Blanchard, K., Randolph, A., & Grazier, P. (2006). *Trabajo en equipo*. Deusto.
- Blackmore, P., & Blackwell, R. (2006). Strategic leadership in academic development. *Studies In Higher Education*, 31(3), 373-387.
- Botero Chica, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1-11. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf>

- 
- Chance, P. L., & Chance, E.W. (2009). *Introduction to educational & organizational behavior, theory into practice*, (2nd ed). Larchmont, NY. Eye on Education.
- González, O., & González, O. (2008). *Percepciones de los estudiantes universitarios frente al liderazgo del docente*. México. <http://www.pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/remo/v5n13/v5n13a08.pdf>.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R. (2007). *El líder del futuro*. Deusto.
- Huth Munro, J. (2008). *Educational Leadership*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Razik, T. A. & Swanson, A. D. (2010). *Fundamentals Concepts of Education Leadership & Management* (3er ed). United States: Ally y Bacon.
- Real Academia Española [RAE]. (2023). *Acción*. <https://dle.rae.es/acci%C3%B3n>
- Sharma, R. (2010). *El líder que no tenía cargo: Una fábula moderna sobre el liderazgo en la empresa y en la vida*. Grijalbo.

95^{ta} ASAMBLEA ANUAL



📅 18 de octubre de 2023

🕒 8:00 a.m. - 4:30 p.m.

📍 Zafra del Caribe, Gurabo, PR

Eleva tu liderazgo profesional

PROGRAMA

Moderadora

Dra. Ircha I. Martínez Rodríguez

Objetivo

Fortalecer y elevar las habilidades de liderazgo en el profesional de CFC para contribuir de manera significativa al éxito de su desempeño en el campo profesional.

Bienvenida y Apertura

Dra. Ircha I. Martínez Rodríguez
Presidenta Electa 2022-2023

Reflexión

Profa. Selena Méndez Cruz, CFCS

Ceremonia Lámpara de Betty

Presidentas 2022-2023

Saludos y 1ra convocatoria
Comprobación de quorum

Dra. Sheyla S. Ríos González
Presidenta 2022-2023

SESIÓN EDUCATIVA

Presentación del conferenciante

Profa. María de los Angeles Robles Sellés

Conferencia El poder del líder

Vicente Báez

Reconocimientos

Profa. Zulma Y. Solivan Centeno
Comité de Becas y Premios

ALMUERZO

Presentación artística

Jaime Colón

SESIÓN ADMINISTRATIVA

Preside

Dra. Sheyla S. Ríos González

2da convocatoria - Llamado al orden
Comprobación de quórum

Lectura y aprobación de la agenda

Lectura y aprobación del minuta asamblea 2022

Informe Presidenta

Informe Tesorería

Nominaciones y elecciones a puestos vacantes

Presentación de la Junta de Gobierno

Asuntos Pendientes

Asuntos Nuevos

EVALUACIÓN / CLAUSURA / CONFRATENIZACIÓN