VOLUMEN XV
Nº 1
AÑO 2023

REVISTA CIENCIAS SOCIALES y EDUCATIVAS

RCSE

Revista Ciencias Sociales y Educativas Vol. XV, Nro. 1

ISSN: 1690-7647

Depósito legal: pp200302FA1634

Indizada en REVENCYT bajo el nro. RVR043

Registro FONACIT bajo el nro. 2008000002

Indexada en LATINDEX bajo el folio nro. 14837

Código RNRC (ONCTI) 2RCSE247

rcseunefm@gmail.com

rcse@correo.unefm.edu.ve

cise@correo.unefm.edu.ve

Centro de Investigaciones Sociales y Educativas

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL "FRANCISCO DE MIRANDA"
VICERRECTORADO ACADÉMICO DECANATO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y EDUCATIVAS

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dra. Juogreidin Cerero
Rectora

Dra. Lolynn Primera
Vicerrectora Académica

Licdo. José Ramírez
Vicerrector Administrativo

Esp. Migdanys González
Secretaria

Dr. Freddy Rodríguez
Decano del Área de Investigación

ISSN: 1690-7647

Depósito legal: pp200302FA1634

Directora –Editora
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc.

COMITÉ EDITORIAL
Dr. Freddy Rodríguez. PhD
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc.

Edición, montaje y diagramación:
Licda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc. / Licda. Lila Hernández

Diseño gráfico de la Edición:
Lic. Lila Hernández

La Revista Arbitrada e Indizada Ciencias Sociales y Educativas (RCSE), del Centro de Investigaciones Sociales y Educativas (CISE) de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), es una publicación semestral y tiene como objetivo principal la difusión de la producción científica y humanística, generada por docentes e investigadores en las áreas del conocimiento social, educativo, humanidades, letras, artes y otras.

COMITÉ DE ÁRBITROS

Carlos Chirinos (Dpto. de Cs. Pedagógicas)
Argenis Flores (Dpto. PPr – UNEFM)
Yudyth Revilla (Dpto. Idiomas – UNEFM)
Adaynell Guedez (Dpto. Música – UNEFM)
Luis Canelón (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Yésica Reyes (Dpto. PPr – UNEFM)
Yessica Pirona (Dpto. de Conservación y Restauración de Bienes Inmuebles)
Coni Colina (Dpto. Música – UNEFM)
Yenitza Castillo (Dpto. PPr – UNEFM)
Yaselys Miquilena (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Dohalys Loaiza (Dpto. de Cs. Pedagógicas)
Emively Piña (Dpto. PPr – UNEFM)
Viannesa García (Dpto. PPr – UNEFM)
Eva Almera (Dpto. Cs. Económicas y Sociales – UNEFM)
Milagros Reyes (Dpto. de Conservación y Restauración de Bienes Inmuebles)
Yoemir Sibada (Dpto. PPr – UNEFM)

CONTENIDO

LA GOBERNANZA COMO DESAFÍO EN LA GESTION PÚBLICA	9
ÉTICA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA	20
CIBERSOCIEDAD: NUEVAS REALIDADES EDUCATIVAS DEL SABER	38
¿CÓMO GERENCIAR EN LA ACTUALIDAD Y NO MORIR EN EL INTENTO?	58
CONCEPCIONES DEL LIDERAZGO RESILIENTE PARA LA GOBERNABILIDAD	64
CONDICIONES EDUCATIVAS QUE IMPULSAN EL EMPRENDIMIENTO EN EL MUNICIPIO VALERA	85
DIÁLOGO DE SABERES, INTERCULTURALIDAD PRESENTES EN LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA	97
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES DEL SIGLO XXI	109
DISCURSO PEDAGOGICO, UNA MIRADA HACIA LA CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO DESDE LA PRAXIS	120
EL ANDAMIAJE AXIOLOGICO EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN PÚBLICA VENEZOLANA	144
VISIÓN DE CIUDAD COMPETITIVA PARA SANTA ANA DE CORO: UNA PROPUESTA PARA VENEZUELA	156
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE	172
ESTRATEGIAS LÚDICAS PARA EL DESARROLLO DE LA MOTRICIDAD FINA EN NIÑAS Y NIÑOS DE 4 AÑOS DEL CEIRB "GUASIMAL" MUNICIPIO PÍRITU	187
ESTRATEGIAS LUDICAS: UNA MIRADA HACIA LA TRANSFORMACION DE LA PRAXIS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	201
FORMACIÓN A LOS PARTICIPANTES EN SERVICIO COMUNITARIO Y PROMOTORES SOCIALES EN HERRAMIENTAS PARA DESARROLLAR LA INTELIGENCIA RESILIENTE	211
GERENCIA POLICIAL EN LA SUBJETIVACIÓN DE LA GESTIÓN COMUNITARIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPLEJIDAD	229
GERENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA EXPERIENCIA DE LOS ACTORES SOCIALES	238
GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	257
INDICADORES DE GESTÍON EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO. CASO: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO"	276
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA GERENCIA	299
LA COGESTIÓN COMO MECANISMO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO CORPORATIVO DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO VENEZOLANO	310

LA GEOHISTORIA COMO UN ENFOQUE METODOLÓGICO PARA UNA EDUCACION UNIVERSITARIA TRANSFORMADORA 325
LA GERENCIA CUÁNTICA 333
LA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: RETOS PARA LAS ORGANIZACIONES MODERNAS 338
LA GERENCIA UN ENFOQUE CONSCIENTE Y HUMANISTA 353
LA NECESIDAD DE UNA RED TRANSACCIONAL ALTERNATIVA PARA LAS INSTITUCIONES MICROFINANCIERAS EN VENEZUELA 368
LAS TENDENCIAS EDUCATIVAS EN LATINOAMÉRICA. BRAZO EJECUTOR DEL MERCADO MUNDIAL 381
LINEAMIENTOS PARA GESTIONAR SERVICIOS DE CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO" 387
LOS CONFLICTOS ORGANIZACIONALES Y SU SOLUCIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL 408
MARCO JURÍDICO EN FUNCIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LOS BIENES PÚBLICOS. CASO: HOSPITAL UNIVERSITARIO "DR. ALFREDO VAN GRIEKEN" DE CORO, ESTADO FALCÓN 425
METAMORFOSIS PROSPECTIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA 453
MIGRACIÓN DOCENTE Y LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO" 464
MOTRICIDAD FINA DESDE LO LUDICO EN NIÑOS Y NIÑAS DE 3 AÑOS DEL CEI SAN ANTONIO 486
EFECTIVIDAD DEL NEUROLIDERAZGO EN LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRIGUEZ 512
PERSPECTIVA METODOLÓGICA PROCEDIMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN 525
PROGRAMAS DE SALUD. UNA VISIÓN ONTOLÓGICA DE CALLE 535
REACOMODO DE LAS ELITES DE PODER DE CORO Y PARAGUANÁ DURANTE EL PROCESO INDEPENDENTISTA 1821-1823 552
SISTEMATIZACION COMO PROCESO PARA LA TRANSFORMACION DE LA PARTICIPACION COMUNITARIA EN LA ESCUELA BOLIVARIANA LOS PEROZOS 565
VISIÓN ESTRATEGICA COMPLEJA DE LA GERENCIA PÚBLICA 579

EDITORIAL

La difusión y divulgación de la investigación científica, constituye un soporte para dar a conocer los distintos hallazgos encontrados, permitiendo de esta manera la revisión y validación de los descubrimientos hechos, ya que investigación que no se publica, investigación que no existe.

Hay expertos que afirman que la investigación científica culmina cuando ésta es publicada, puesto que es cuando la comunidad científica y académica conoce los resultados obtenidos, y, al compartir los conocimientos, la investigación va más allá, toda vez que el lector comprende el contenido del artículo y comparte esos saberes.

Entre los beneficios de la publicación de artículos se tiene que éste permite el desarrollo de la crítica y fomenta la creación de criterios propios de ideas y opiniones frente a la temática expuesta. Asimismo, promueve la educación continua y contribuye al mejoramiento de la calidad en la práctica profesional.

Los artículos que se presentan a continuación, son evidencia de la enseñanza impartida en las instituciones educativas y ciertos eventos sociales que envuelven la actividad docente. Estos artículos dan pie para ahondar en las problemáticas expuestas por los investigadores; así, los lectores de estas producciones podrán apoyarse en ellas para profundizar en dichos problemas, y a su vez, será posible que deriven nuevos planteamientos y también que se diseñen en consonancia diferentes estrategias para abordarlos y solucionarlos.

La meta y el compromiso sigue siendo continuar produciendo conocimiento sobre el hecho educativo y divulgando los nuevos hallazgos en investigación.

Lcda. Mariaolga Rojas Ramírez, MSc

LA GOBERNANZA COMO DESAFÍO EN LA GESTION PÚBLICA

AUTORA: MARIA ALEJANDRA PADRÓN

RESUMEN

En los actuales momentos la gestión pública busca flexibilizar sus procesos teniendo como algunos de los pilares fundamentales la participación, cooperación, creatividad y la corresponsabilidad. En la sociedad moderna, el desarrollo del territorio se inclina más hacia una forma nueva de hacer gobierno, es por ello que la misma debe ser espontanea, blindada en cuanto a la planificación, coordinación y coherencia de los objetivos, los cuales deben estar alineados positivamente en beneficio de la sociedad. Por ende el siguiente artículo tiene como propósito principal identificar los principales desafíos que muestra la gobernanza para la gestión pública. El tipo de investigación es documental en virtud que se realizó el estudio de las bases teóricas necesarias para la fundamentación epistémica del tema; las técnicas utilizadas fueron: consultas y estudios de publicaciones científicas que permitieron el análisis de los tópicos relacionados con la gobernanza y la gestión pública. En este sentido, puede concluirse que debe existir un consenso entre el gobierno, la sociedad y la gestión pública para lograr el éxito de la gobernanza, para ello debe darse un compromiso compartido entre los diferentes actores, donde el gobierno asuma la dirección y los demás se vinculen y contribuyan en el desarrollo del territorio.

Palabras clave: Desafíos- gobernanza- gestión pública- territorio- cambios.

ABSTRACT

GOVERNANCE AS A CHALLENGE IN PUBLIC MANAGEMENT

At present, public management seeks to make its processes more flexible, having participation, cooperation, creativity and co-responsibility as fundamental pillars. In modern society, the development of the territory is more inclined towards a new way of doing government, which is why it must be spontaneous, armored in terms of planning, coordination and coherence of the objectives, which must be positively aligned in benefit of society. Therefore, the main purpose of the following article is to identify the main challenges that

governance shows for public management. The type of research is documentary by virtue of the fact that the study of the theoretical bases necessary for the epistemic foundation of the subject was carried out; the techniques used were: consultations and studies of scientific publications that allowed the analysis of topics related to governance and public management. In this sense, it can be concluded that there must be a consensus between the government, society and public management to achieve the success of governance, for this there must be a shared commitment between the different actors, where the government assumes the direction and the others link and contribute to the development of the territory.

Keywords: Challenges- governance- public management- territory- changes

"*La democracia es la necesidad de doblegarse de vez en cuando a las opiniones de los demás*"
Sir Winston Churchill.

En el contexto latinoamericano la gobernanza no es solo un término en boga como lo fue en su momento la globalización, por el contrario, este expresa una tendencia que se observa de forma creciente en el mundo, donde los actores sociales miran con detenimiento como el sistema antiguo entra en crisis, puesto que la gobernanza surge como la contradicción a este sistema donde la visión jerárquica era rígida, para aplicar una visión holística, de alta comunicación entre sus diferentes actores. No obstante diferentes autores en sus análisis sobre lo que es o debe ser realmente la gobernanza señalan que el concepto aún no está claro.

Vivimos en una nueva economía, global, que ha agudizado las exigencias de productividad y competitividad en las organizaciones, que arroja resultados dispares entre los países y cuya dinámica de crear y destruir se nutre más de la innovación del conocimiento como la fuente última para generar valor, esta realidad hace que las debilidades de la administración pública enfrenten diversos desafíos como por ejemplo el de reconstruir la capacidad de gobernar de un gobierno a través de la creación de estrategias acertadas para mejorar las condiciones sociales de un país.

Es así como los efectos de la gobernanza sobre la gestión pública han demarcado una forma diferente de hacer gobierno, comenzando por el cambio en el estilo de las políticas públicas, donde las instituciones actúan en pro de la ciudadanía y donde los recursos económicos son administrados y dirigidos de forma eficiente para satisfacer las necesidades más sentidas de la sociedad. Por consiguiente la gobernanza busca construir una gestión multinivel, donde exista una complementación entre los actores públicos y privados, elevando la confianza con un nuevo modelo de responsabilidad y legitimidad, que garantice un enfoque participativo de la sociedad.

Bajo esta perspectiva se sitúan los postulados del autor Aguilar (2015) el cual expresa que la gobernanza consiste entonces en que el proceso social de decidir los objetivos de la convivencia y las formas de coordinarse para realizarlos se lleva a cabo en modo de interdependencia-asociación-comprobación/corresponsabilidad entre el gobierno y las organizaciones privadas y sociales, en términos del referido autor es de esta forma como se ha venido articulando un nuevo modelo llamado nueva gestión pública, cuya implementación exige asumir una serie de principios que implican una fuerza diferente de visualizar la gestión gubernamental.

Aunado a lo planteado hasta el momento, los gobiernos y la gestión pública se enfrentan a su vez

a la necesidad de mejorar la prestación de servicios públicos fundamentales para el desarrollo y funcionamiento de las sociedades, tales como los servicios tributarios, trámites diversos, seguridad pública, transporte, salud, educación, abasto, agua potable, construcción de infraestructura; servicios que muestran una demanda creciente por una provisión de calidad a la altura de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, ante esto se comparten algunos desafíos que debe afrontar la gestión pública ante el auge de la gobernanza.

Gobernanza como una visión estratégica:

En los últimos años, surgió en América Latina una disputa sobre las reformas a las políticas públicas en un contexto político caracterizado por la disminución de la capacidad decisoria de los gobiernos, la cual, si bien forma parte de las tendencias internacionales, presenta algunas particularidades entre las que se encuentran: los empates de fuerzas en los procesos electorales, la continuación de las figuras políticas en la conducción de los gobiernos y la recurrencia de los gobiernos divididos.

Todo esto hace volver la mirada hacia el aporte que las sociedades pueden dar a los procesos de construcción de políticas, es así como estudiosos del tema explican que la primera limitación sobre la gobernanza estaría vinculada a la utilización del propio concepto, ya que este ha tenido la virtud, como otros muchos en ciencias sociales, de servir de excusa a diversas orientaciones científicas, escuelas y grupos de investigación. Un término que se ha usado como ayuda para estudiar complejas realidades sociales, políticas, administrativas.

Voltear la mirada a la forma antigua de hacer gobierno quizás no sea importante, incluso profundizar en la lógica de los modos y sistemas de gobiernos tampoco, pero afrontar el reto del debate epistemológico acerca de qué es el gobierno local y cómo se pone en acción sin duda alguna es de suma importancia para la sociedad, sin olvidar que ya se han realizado debates previos que forman parte de la construcción de este concepto; sin embargo, aún quedan dudas sobre la gobernanza en clave local; desconfianza sobre su aplicabilidad a los sistemas de gobierno multinivel de los que se ha dotado las democracias occidentales; incluso desconfianza en torno a su efectividad real en territorios alejados del modelo clásico Estado-nación y su entramado político-administrativo.

Reflexionando al respecto como investigadora, creo que los aspectos mencionados, sugieren plantear como necesaria la reinterpretación del término gobernanza, con el fin de adaptarlo a los nuevos territorios, teniendo en consideración los niveles más bajos del Estado clásico (los gobiernos locales), pero también los más novedosos y por qué no, los que surgen y se refuerzan día tras día en las fronteras exteriores de Estados-nación.

Es así como el autor Jessop (1998) plantea que la gobernanza pretende dar cuenta de las transformaciones recientes de la función del gobierno en un contexto complejo de globalización/relocalización, complejidad social, descentramiento de la política y pérdida del carácter "autosuficiente" del Estado. La gobernanza se define como heterarquía, es decir, interdependencia y coordinación negociada entre sistemas y organizaciones. Existen, pues, tres modos de regulación en una sociedad: jerárquico (por la autoridad), económico (por el mercado) y heterárquico (por redes autoorganizadas y asociaciones). Estos tres mecanismos coexisten siempre, pero en configuraciones variables. No obstante, lo que caracteriza a la sociedad actual es la extensión actual del mecanismo heterárquico, en detrimento de los otros dos, conduciendo, a su modo de ver, a una verdadera ruptura histórica en la forma de gobernar a la sociedad.

A lo largo de la historia, se han desarrollado diferentes modelos de gobernanza en Europa occidental. Desde la década de los cincuenta hasta la de los setenta, prevaleció la jerarquía, un estilo de gobierno basado en la autoridad, con una clara división de tareas cimentada en las normas, la racionalidad y la objetividad. En los años ochenta, la gobernanza de mercado se convirtió en dominante, centrada en el precio, la eficiencia y la descentralización. Ésta se basa en los principios de la nueva gerencia pública (NGP). En la década de los noventa, emergen las redes de gobernanza, basadas en la interdependencia, la confianza y la empatía. Éstas se consideran una forma híbrida entre la jerarquía y el mercado, distinguiéndolas como un tercer estilo de gobernar los asuntos públicos Thompson, (1990); Peters, (1998) y Kickert, (2003).

Esta definición amplia de gobernanza ofrece un marco analítico suficiente para explicar las diferentes posibles combinaciones de coordinaciones que varían de acuerdo a determinados conjunto de normas, valores, creencias compartidas y de ciertos patrones de relaciones interpersonales en cada sociedad Meuleman, (2009). Por lo tanto, para entender la gobernanza de un país, se requiere un conocimiento previo de su contexto político-institucional y cómo se ha desarrollado en su proceso histórico.

Transformación del Estado:

Para Moyado (2011), es evidente que el Estado, forma parte de la organización política y territorial de las sociedades, el cual ha mostrado cambios firmes en los últimos años, a consecuencia de la globalización, dichos cambios han impactado como nunca antes sus funciones políticas, económicas e institucionales, al experimentar un largo proceso de redimensionamiento, privatización y apertura. Por otra parte el historiador Hobsbawm (2010) en sus estudios ha identificado muy bien los efectos de

este conjunto de transformaciones, según el historiador durante los pasados 20 años el Estado territorial ha perdido por diferentes razones su tradicional monopolio de fuerza armada, mucha de su anterior estabilidad y poder, y cada vez más el fundamental sentido de legitimidad.

Sin embargo para Aguilar (2010), dichas transformaciones están más ligadas a la validez gerencial del gobierno y no de validez institucional o legal, que se relaciona con su capacidad de previsión y sus competencias técnicas, gerenciales y políticas. Para el autor, la problemática que enfrentan los aparatos públicos demuestra que la complejidad se ha trasladado del sujeto/institución gobierno a la acción del gobierno, es decir, al proceso de gobernación o gobernanza; Siendo este punto donde se manifiestan nuevos desafíos para un proceso de gobierno eficiente, pues emergen nuevos y múltiples actores que plantean demandas y asuntos, lo que pone a prueba la capacidad gerencial y de coordinación gubernamental.

Nuevas Tecnologías:

Las iniciativas construidas para mejorar y fortalecer la relación entre el gobierno y la sociedad en términos de tecnologías y sistemas de producción se han convertido en una herramienta fundamental para la gestión pública en el proceso de la gobernanza, este enfoque debe centrarse en facilitarles a los ciudadanos una aproximación efectiva a la solución de sus demandas.El modo en que los gobiernos emplean las nuevas tecnologías para proveer a los ciudadanos un mejor acceso a la información y a los servicios gubernamentales, mejorara la calidad de los mismos y permiteobtener mayor oportunidad para participar en los procesos y en las instituciones democráticas.

Con el auge de las nuevas tecnologías Venezuela por ejemplo lanzó oficialmente su primera red social, llamada Ven App, con el objetivo de recibir denuncias sobre problemas cotidianos en las comunidades, como fallas en los servicios, Es una de las estrategias destinadas a fortalecer la plataformas digitales del Gobierno para consulta, protección social y conexión con las necesidades del pueblo venezolano.

Reingeniería de procesos y cambio organizativos:

El acelerado ritmo de vida en el mundo de las organizaciones se ha incrementado de tal forma que ya no se puede ir a paso lento en las iniciativas capaces de alcanzar mejoras incrementales en rendimiento para la prestación y solución de las demandas presentadas por la sociedad, es necesario que los procesos de las mismas sean los adecuados para tal fin y sobretodo que sean capaz de reinventarse; es aquí donde La reingeniería trae consigo cambios radicales, a diferencia de la mejora continua. La preferencia de las organizaciones es evitar el cambio

radical, la mejora continua esta más de acuerdo con la manera como las organizaciones se entienden naturalmente con el cambio.

En nuestros días la mayoría de las instituciones se han visto obligadas a replantear sus procesos y orientarlos hacia una nueva forma de organización, debido a las múltiples crisis complejas por las que han atravesado, ante esto surge la necesidad de desarrollar nuevas maneras de pensar en cómo mejorar la organización para resaltar la calidad del servicio, logrando avances rápidos que permitan restructurar la administración hacia el logro de los objetivos planteados.

Modificar procesos y procedimientos centrales no es tarea fácil en organizaciones tan complejas como las gubernamentales. No solo hace falta contar con una planificación adecuada y los recursos necesarios, sino también se requiere de un amplio consenso y coordinación de diversos actores involucrados,puesto que una transformación radical en los procesos impacta sobre la normativa de las y los trabajadores, el presupuesto, el modo de gestionar de otros organismos, la cultura organizacional, la tecnología, en algunos casos la infraestructura.

Para Pérez (2009) la reingeniería es un medio para lograr cambios radicales en el desempeño, tomando como las medidas el costo, los tiempos de los ciclos, el servicio y la calidad, y buscando la mejora de los procesos relacionados con el cliente para que le agreguen valor real, igualmente expone que si bien la reingeniería requiere de creatividad, no es necesario empezar con una pizarra totalmente en blanco: Ya han hecho reingeniería un número suficiente de organizaciones como para que se pueda columbrar ciertas pautas que se repiten en los procesos rediseñados.

Alianza y Cooperación

De acuerdo con Devlin y Moguillansky (2009), en los países donde las alianzas estratégicas del sector público con diversos actores que hacen vida dentro de la sociedad y que han tenido éxito, es consecuencia de la implementación de dos componentes: la primera relacionada a la Combinación de factores externos e internos (teoría del desarrollo endógeno) y la segunda dirigida a la actitud proactiva del gobierno, en sus diferentes niveles, hacia las transformaciones del territorio.

Esto se traduce en verdadero compromiso, voluntad y convencimiento de los gobiernos, en sus diversos niveles de gobernabilidad hacia el desarrollo económico, social y político. La articulación de estos dos componentes se constituye en uno de los supuestos básicos para la configuración de una estrategia de desarrollo con fundamento en la transformación productiva.

De igual forma, Mariñez, (2016); Ramírez, (2011), plantean que las organizaciones públicas especialmente en las instancias territoriales de poder, han explorado variadas opciones para lograr el impacto esperado de sus proyectos.

Han llegado a plantearse, entre otros asuntos, la necesidad de trabajar de manera coordinada con otros actores, y dar paso al gobierno colaborativo, tan en boga en las últimas décadas; es así como La mayor cantidad de proyectos para mejorar la prestación de servicios públicos se ha desarrollado con el sector privado, del cual se han resaltado sus bondades en términos de eficiencia desde hace muchas décadas, y cuya incorporación en lo público fue una de las principales premisas del conjunto de reformas impulsadas por la Nueva Gestión Pública a finales de los años setenta García, (2007); Schröder, (2006).

Las diferentes alianzas creadas en todo el mundo les ha permitido a los gobiernos trabajar en el desarrollo de capacidades y herramientas que permitan tener un mejor control sobre la gestión. Este auge se convierte en un elemento motivador para diseñar indicadores de desempeño que permitan evaluar la gestión de las organizaciones del sector público encargadas tanto de la prestación de servicios como del seguimiento de actividades, según el tipo de alianza que se desarrolle.Principios como la eficiencia, la eficacia y la transparencia constituyen claves de éxito, y han sido pilares del proceso de reforma impulsado por organismos multilaterales con distintos gobiernos, tanto en sus marcos regulatorios como en las estructuras de gobernanza creadas para el impulso de las asociaciones Jiménez (2021).

Burocracia en las Organizaciones:

En palabras de Parres (2005), el modelo burocrático dentro de las organizaciones de índole público se basa en los siguientes principios:

a) Cohesión de la organización sobre la base de normas y reglamentos.
b) Formalización de las comunicaciones.
c) Racionalización en la división del trabajo.
d) Despersonalización de las relaciones laborales.
e) Jerarquía basada en la autoridad.
f) Rutinas y procedimientos estandarizados en guías y manuales.
g) Selección del personal por competencia técnica y méritos.

En resumen para el referido autor, el tipo ideal del modelo burocrático se caracteriza por la existencia de atribuciones oficiales fijas, ordenadas a través de reglas, leyes o disposiciones administrativas, dentro de un sistema organizado de mando y subordinación, cuya actividad implica un concienzudo aprendizaje profesional, en la cual la vinculación y permanencia del funcionariado responde a una carrera basada en el mérito.

Bajo esta perspectiva encontramos las declaraciones de la ONU (2001) en la cual señala que la gerencia pública como modelo de gestión para el sector público aparece por la creencia de que la gerencia es una ciencia genérica que puede aplicarse indistintamente en los sectores privado o público; igualmente plantea que el paradigma de la gerencia pública

no gusta de las reglas rígidas, los procedimientos formales y los sistemas uniformes que prevalecen en el servicio civil tradicional, y enfatiza en conferir a los administradores herramientas para actuar con iniciativa, tratando de llevar al sistema de recursos humanos a un esquema de trabajo gerencial, guiado por objetivos y cumpliendo unos requerimientos de base en materia de desempeño.

Ahora bien, la burocracia en sí, como modelo de gestión, es el más eficiente y efectivo para cualquier institución, aunque en la actualidad se tenga un significado negativo, ya que esta limita la eficiencia que se busca. Los gerentes, deberían realizar los análisis necesarios para conocer la dimensión real que necesita su institución y hacer que se cumpla; caso contrario, será inevitable la burocracia e ineficiencia en el servicio, que muchas veces termina en casos de corrupción.

Nuevos Modelos de Gestión:

Holocracia: Para el autor Figueroa (2015),una de las nuevas tendencias en lo que se refiere a modelos de gestión es la holocracia, en sus postulados expresa que el término holocracia se deriva del término holoarquía, acuñado por Arthur Koestler en su libro "El espíritu de la máquina" publicado en 1967. Una holoarquía se compone de holones o unidades que son autónomas y autosuficientes aunque dependientes del todo y del cual forman parte. De esta manera, la holoarquía es una jerarquía de holones que se autorregulen y funcionan tanto como entes totales autónomos a la vez que partes dependientes.

De igual manera el autor plantea que la holocracia consiste en la organización en círculos de trabajo semiautónomos y autorregulados, rompiendo con la tradicional estructura basada en la jerarquía. Se traduceen un sistema de organización en el cual la autoridad y la toma de decisiones están distribuidas a través de una holoarquía de equipos organizados en vez de residir en los altos niveles de la organización.

Así mismo figuerola (2015) comparte lo que para el deberían ser los principales elementos de una organización holocratica:

- Organización por círculos: la organización se compone de grupos o círculos semiautónomos y autorregulados con responsabilidad directa sobre la ejecución, control y seguimiento de objetivos. Estos círculos sustituyen a los tradicionales departamentos de empresa.
- Doble enlace: Cada uno de los círculos o grupos de trabajo definidos se relaciona con los de mayor responsabilidad compartiendo por lo menos dos miembros. De esta manera, se conforma un "feedbackloop" que asegura la transmisión de información a través de los círculos.
- Procesos de toma de decisiones integrativa: las decisiones en los círculos de trabajo no provienen de la jerarquía, sino que es el propio círculo el que a través de un proceso de integración de

aportaciones y ausencia de objeciones toma sus propias decisiones atendiendo a los intereses de la empresa.

Sociocracia: El término de sociocracia fue desarrollado en el siglo XIX por el filósofo francés Auguste Compte, considerado el padre de la sociología. Posteriormente, el psicosociólogo y pedagogo holandés KeesBoeke lo empleó para describir unaforma de organización fundamentado en la equivalencia de los miembros participantes de la misma y en la toma de decisión por consenso, método que él mismo experimentó en la escuela comunitaria Werkplaats de Holanda. Para ello, Boeke formuló tres reglas fundamentales:

- Los intereses de todos los miembros se toman en cuenta y cada persona acepta someterse a los intereses de la comunidad.
- Una solución se adopta solamente si está aceptada por los que se verán influenciados por ella.
- Todos los miembros están dispuestos a actuar de acuerdo con las decisiones tomadas por unanimidad.

Bajo esta perspectiva la sociocracia es una orientación que moviliza la comprensión e innovación colectiva de los miembros de la organización y asegura una toma de decisiones sin refutaciones que garantice una eficacia máxima; en este sentido la sociocracia responde en gran medida a una buena gobernanza en la cual se busca la participación de todos, obteniendo la aprobación de las decisiones con transparencia y de forma flexible.

Reflexiones finales

De acuerdo a las ideas precedentes, es importante que las instituciones u organizaciones se consoliden a través de la gobernanza, puesto que esta es la vértebra del proceso interactivo entre las entidades socioeconómicas y las gubernamentales, es así como la gobernanza muestras sus bondades permitiendo el empoderamiento de la sociedad en la toma de las decisiones.Desde la gestión pública la gobernanza debe concebirse como un engranaje dinámico donde los mecanismos de participación ciudadana serán el equilibrio geopolítico del gobierno, así como la obtención de un grado alto de conocimiento dentro del pensamiento político.

Sin duda alguna los cambios políticos, sociales o económicos por muy radicales que sean siempre estarán estrechado con alguna parte de los modelos antiguos implementados, por consiguiente una buena gestión pública seria aquella que camine con la gobernanza, siendo prudente a la hora administrar los cambios y los procesos para conducirlos hacia nuevos alcances, puesto que ante los retos del presente el gobierno debe manejarse bajo nuevos enfoques que le permitan obtener mejores resultados sociales.

Los cambios a nivel mundial han trastocado todos los niveles dentro de las organizaciones, a tal punto

que estas han tenido que replantearse para poder mantenerse a flote. Se observa como la calidad en los servicios se ha convertido en un pilar fundamental para fortalecer los procesos internos de las organizaciones y la prestación de los mismos. La construcción de estrategias direccionadas a la capacitación de aquellos actores involucrados en la gestión es otro aspecto importante para asumir una visión basada en la calidad del servicio.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, L. (2010). Gobernanza: Elnuevo proceso de gobernar. Ciudad
de México: Fúr Die Freiheit.

Aguilar L, (2015).Gobernanza y Gestión Pública. D. R. © 2006, Fondo de Cultura EconómicaCarretera Picacho-Ajusco, 227; 14738 México, D. F.
Empresa certificada ISO 9001:2008

Devlin R y Moguillansky G (2009), Alianzas público-privadas como estrategias nacionales de desarrollo a largo plazo. Disponible en: https://www.cepal.org/es/publicaciones/11273.

García, I. (2007), «La nueva gestión pública: evolución y tendencias». Presupuesto y Gasto Público. Vol. 47: 37-64.

Figuerola N, (2015), Es factible una Holocracia organizativa?. Buenos Aires. Argentina.

Hobsbawn, E. (2010). El mundosin sosiego. Revista NEXOS, 388,45-53.

Jessop, B., (1998), "The Rise of Governance and the Risks of Failure: The Case of Economic Development", International Social Science Journal, vol. 50.
Jimenez A, (2021), Asociaciones público-privadas: una oportunidad de mejora para el sector público. 2603 IESA. Venezuela.

Kickert, W.J.M., 2003, "Beneath Consensual Corporatism: Traditions of Governance in the Netherlands", Public Administration, vol. 81, núm. 1, pp. 119-140.

Mariñez, F. (2016): «Innovación y gobernanza colaborativa para la gestión de las políticas públicas». XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago, Chile, 8-11 de noviembre.

Meuleman, L., 2009, "The Cultural Dimension of Metagovernance: Why Governance Doctrines May Fail", Public Organization Review, doi: 10.1007/s11115-009-0088-5.

Moyado (2011), Gobernanza y Calidad en la Gestión Pública. Estudios Gerenciales, vol. 27, núm. 120, julio-septiembre, 2011, pp. 205-223 Universidad ICESI. Cali, Colombia.

United Nations. World Public Sector Report 2001. Globalization and the State en

unpan1.un.org./intradoc/groups/public/documents/un/unpan012761

Parres A, (2005), El reto de la "Nueva Gestión Pública" a través de un cambio basado en las personas.Auditoría y gestión de los fondos públicos. Canarias.

Peters, B.G. (1998), ComparativePolitics: Theory and Methods, Nueva York, New York UniversityPress.

Pérez (2009). Reingenieríade los procesos. Metodologíapropuesta por jacobson pararealizar la reingeniería.

Ramírez, A. (2011): «Open government y gobernanza colaborativa: el (inevitable) camino hacia un nuevo paradigma de gobierno y gestión pública». Grupo de investigación en gobierno, administración y políticas públicas. Ponencia presentada en el X Congreso de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. http://gobiernoabiertogto.org.mx/documentos/libros/44.pdf.

Schröder, P. (2006): «Nueva gestión pública: aportes para el buen gobierno». México: Fundación Friedrich Naumann para la Libertad.

Thompson, M. (1990), Cultural Theory, Boulder, Westview Press.

ÉTICA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: CARLOS ALBERTO NARVÁEZ PIETRI

RESUMEN

El presente artículo tiene por finalidad presentar una reflexión acerca de la ética organizacional en la gestión pública desde la visión compleja. Para la realización del estudio se acudió a la técnica de la revisión bibliográfica y el análisis de contenido, bajo un enfoque cualitativo. En esta investigación se presentan las distintas perspectivas de la ética; se discute acerca del pensamiento de la ética y la ética del pensamiento, la ética, ciencia y política y la autoética, con el fin de concatenar las virtudes que ofrece el pensamiento ético desde la visión compleja en las organizaciones. Se concluye que se hace necesario en las organizaciones la comprensión de la ética compleja, para lograr así asumir el destino humano y sobre todo practicar comportamientos humanos como hijos de la tierra patria. El gerente necesita propiciar cambios en el diseño organizacional a través de la autoreflexión, el autodescubrimiento que permitan, el obrar bien, la toma de conciencia, búsqueda de nuevas soluciones, a la creatividad y sobre todo asumir una postura social que supere lo individual, que permita el manejo de la realidad organizacional de forma ética dentro de un contexto incierto, cambiante y sujeto a cambios constantes.

Palabras clave: Ética, gestión pública, visión compleja.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present a reflection on organizational ethics in public management from a complex perspective. To carry out the study, the technique of bibliographic review and content analysis was used, under a qualitative approach. In this research the different perspectives of ethics are presented; It is discussed about the thought of ethics and the ethics of thought, ethics, science and politics and autoethics, in order to concatenate the virtues offered by ethical thought from the complex vision in organizations. It is concluded that it is necessary in organizations to understand complex ethics, in order to be able to assume the human destiny and above all to practice human behaviors as children of the homeland. The manager needs to promote changes in the organizational design through self-reflection, self-discovery that allow, doing well, awareness, search for new solutions, creativity and above all assuming a social position that goes beyond the individual, that allow the

management of organizational reality in an ethical manner within an uncertain, changing context and subject to constant changes.

Keywords: Ethics, public management, complex vision.

Introducción

La ética organizacional en la gestión pública, hace énfasis en la exigencia subjetiva valiéndose de la auto reflexión logrando así que el altruismo supere el egocentrismo y sobre todo apropiarse de una autonomía moral que nos conlleve a la conciencia moral, superando el individualismo ético que ha contribuido a la desintegración de las comunidades, dándole privilegio al interés sobre el deber ser, para lo cual es necesario religar el trinomio individuo/sociedad/especie. Morin (2006), hace mención de cómo en los gobernantes el deseo de obtener mayores ganancias y ser más eficientes ha superado la moral al punto de explotar a los seres humanos para maximizar las utilidades, de igual forma destaca la fragmentación de la responsabilidad y la solidaridad no permitiendo la satisfacción al pleno de las necesidades de la colectividad.

De lo anteriormente planteado se vislumbra la necesidad de volver a las fuentes cósmicas, es decir a las fuentes éticas que no es más que volver a las raíces, a la conciencia del ser, a la religación individuo/especie/sociedad y sobre todo en palabras de Morin "al despertar interior de la conciencia moral" (p32), en donde los individuos tienen la potestad de elegir sus valores y sus finalidades y practicar comportamientos éticos caracterizados por el amor al prójimo, la amistad, la solidaridad, teniendo muy en cuenta en no confundir ese amor al prójimo con la idolatría.

En lo relacionado a la incertidumbre ética, Morin (2006), destaca que está sellada por la distinción y vínculo entre el conocimiento (saber) y la ética (compromiso, responsabilidad), así como también la intención y la acción que no es más que la insuficiencia moral que ignora el problema de los efectos y consecuencia de sus actos. En ese mismo sentido un aspecto relacionado con la incertidumbre ética y que es causa de las contradicciones éticas, se denomina la ecología de la acción definida como toda acción que escapa cada vez más de la intensión del autor motivado a las interacciones con el medio en el que se desenvuelve, logrando así fracasar o desviar el sentido inicial.

Otro aspecto al que se hace alusión es la ética de pensamiento, Morin (2006) la desarrolla a través de dos nociones el mal pensar y el bien pensar para el autor el mal pensar está relacionado con la fragmentación de saberes, el no tomar en cuenta el contexto, la separación entre unidad y diversidad, la poca visión futurista, ignorar la relación recursiva pasado/presente/futuro, abocarse solamente a lo urgente, a lo cuantitativo, dejar de lado las contradicciones, ambigüedades, valerse solamente de la visión reduccionista para la búsqueda de conocimientos, mutilar y excluir la comprensión humana, entre otros.

En contraposición a lo anteriormente planteado es de relevancia señalar

lo que significa el trabajar por el bien pensar, estando asociado a la religación, la transdisciplinariedad, reconocer la multiplicidad en la unidad, la unidad en la multiplicidad, trascender al holismo, al reduccionismo a través de la concepción parte-todo-parte, reconocer los contextos complejos permitiendo por tanto inscribir la acción moral en la ecología de la acción, asumir el trinomio recursivo pasado- presente- futuro, e individuo/sociedad/especie, la urgencia de lo esencial, la racionalidad abierta, integrar el cálculo y la cuantificación entre sus medios de conocimiento, reconoce, afrontar las incertidumbres, las contradicciones, concebir al ser como fuente generadora importante del conocimiento,.

Ahora bien, también es importante destacar que la ética compleja en las organizaciones revela tres elementos como son ciencia, ética y sociedad, para Morin (2006) la objetividad fue el aspecto que marcó la pauta en el siglo XVII, así como también la disyunción entre el saber y la ética, la búsqueda de conocimiento se caracterizaba en un "conocer por conocer", en ese mismo sentido también plantea como la ciencia cada día se estrecha más con la técnica convirtiéndose en la tecno ciencia y a su vez ligada a la economía, logrando grandes desarrollos, pero también grandes daños a la humanidad, se ha evidenciado un poder de manipulación y destrucción relacionado esto con la política.

Otro elemento a considerar y que afecta de manera negativa a la ética está vinculado con el individualismo ético en donde se hace énfasis en la cultura psíquica que debemos adoptar como individuos para superar la propia barbarie interior y nos ofrece los caminos indicándonos que para lograr la ética del sí debemos practicar el auto examen, la autocrítica, el honor, la tolerancia, practicar la recursión ética, luchar contra la moralina, resistencia al talión y al sacrificio del prójimo y ser responsables, así mismo nos indica que para la ética de la comprensión necesitamos tomar consciencia de la complejidad y de las derivas humanas, dar apertura al perdón y a la magnanimidad, apropiarse de la ética de la cordialidad y de la amistad.

Una última consideración sobre la ética en las organizaciones la constituye la antropoética en la que Morin (2006) destaca la apropiación de la condición humana, es decir modo ético de asumir el destino humano, para lo cual es necesario la comprender las dialógica: egocéntrica/ altruista, razón/pasión, razón/mitos/pasiones, saber amar, reconocer en el prójimo a la vez la indiferencia con uno mismo y la identidad con uno mismo, practicar la autocrítica, entre- criticarnos y entre – comprendernos, actuar según las circunstancias y sobre todo tener presente que la elección y la apuesta, siempre necesitara de una estrategia.

Finalmente La metódica empleada para la realización de esta

investigación fue la técnica de revisión bibliográfica y el análisis de contenido, sustentada en el l enfoque cualitativo, a fin de examinar aspectos vinculados con pensamiento de la ética y la ética del pensamiento, ética, ciencia y política y la auto-ética, como aspectos fundamentales para fortalecer la ética en la gestión pública.

Esbozo de los Aspectos Teóricos

Visión de la ética organizacional desde la visión compleja

En la presente investigación se hará énfasis en reflexionar sobre los postulados teóricos de la ética desde la visión compleja, motivado a que se discuten tópicos relacionados con pensamiento de la ética y la ética del pensamiento, ética, ciencia y política y la auto-ética, los cuales sientan las bases para fortalecer los principios éticos en las organizaciones públicas.

El Pensamiento de la ética y la ética del pensamiento en las organizaciones.

Morin (1986), plantea la exigencia subjetiva, la cual comprende tres fuentes: las fuentes internas relacionadas con la moral, es decir, el cumplimiento de las fuentes externas amalgamadas a la cultura, las creencias y las normas; y como tercer aspecto nos encontramos con la genética, estás tres fuentes están interrelacionadas, es así como los seres humanos somos biológicos, individuales y sociales. Esto nos lleva a comprender y complementar el principio de exclusión "el egocentrismo" y el principio de inclusión "el altruismo", es así como en palabras de Morin (1986) "toda mirada sobre la ética debe reconocer el carácter vital del egocentrismo así como la potencialidad fundamental del desarrollo del altruismo" (p.23).

En ese mismo orden de ideas el autor plantea la religación ética, en donde el acto moral es un acto de religación individual del que se desprenden la religación con el prójimo, religación con una comunidad, religación con una sociedad y religación con la especie humana relacionadas con el principio de inclusión el cual permite practicar valores como el amor, la amistad y la solidaridad, llevándonos a la auto socio organización biológica del individuo, sin embargo no podemos deslastrarnos de la noción de egocentrismo en el accionar de los individuos y que nos lleva a comportamientos relacionados con egoísmo, rivalidades, entre otros.

De lo anteriormente expuesto se extrae que lo fundamental aquí es auto reflexionar para poder lograr que el altruismo supere el egocentrismo y sobre todo una autonomía moral que nos conlleve a la conciencia moral, superando el individualismo ético que ha contribuido a la desintegración de las comunidades, dándole privilegio al interés sobre el deber ser, para lo cual es necesario religar el trinomio individuo/sociedad/especie, el autor nos hace mención de cómo en los gobernantes el deseo de obtener mayores ganancias y ser más eficientes ha superado la moral al

punto de explotar a los seres humanos para maximizar las utilidades.

De igual forma se presenta una disyunción entre el juicio de hecho y el juicio de valor, es decir conocimiento por una parte y ética por otra. De igual forma Morin hace énfasis en la fragmentación de la responsabilidad y la solidaridad que en muchas ocasiones practican los gerentes públicos es por ello que el plantea que "la conciencia moral fracasa ante la realidad parcelada del capitalismo, de la burocracia y de los estados". (p.28).

Finalmente es necesario plantear que estamos en presencia de una crisis de los fundamentos éticos marcados por el debilitamiento de la solidaridad, de la responsabilidad, el desconocimiento filosófico y científico, rupturas entre la sociedad, falta de comunicación entre los seres humanos, el mal uso de la burocratización en las empresas del estado, la superación del egocentrismo al altruismo, la división especie/individuo/sociedad, el amor al dinero y al materialismo y la corrupción entre otros.

Por lo que se hace urgente volver a las fuentes éticas que no es más que volver a las raíces, a la conciencia del deber ser, a la religación individuo/especie/sociedad y sobre todo en palabras de Morin "al despertar interior de la conciencia moral", (p.33), en donde los individuos tienen la potestad de elegir sus valores y sus finalidades y practicar comportamientos éticos caracterizados por el amor al prójimo, la amistad, la solidaridad, teniendo muy en cuenta en no confundir ese amor al prójimo con la idolatría.

Continuando con el devenir de la ética en las organizaciones, tenemos la incertidumbre ética sellada por la distinción y vínculo entre el conocimiento (saber) y la ética (deber), así como también la intención y la acción que no es más que la insuficiencia moral que ignora el problema de los efectos y consecuencia de sus actos, ahora bien otro elemento que se relaciona con la incertidumbre ética y es causa de las contradicciones éticas es la ecología de la acción definida como toda acción que escapa cada vez más de la intensión del autor motivado a las interacciones con el medio en el que se desenvuelve, logrando así fracasar o desviar el sentido inicial.

En este apartado el autor también nos hace mención de la necesidad de concebir la relación compleja y complementara entre riesgo y precaución y la relaciona con la capacidad de vislumbra los efectos secundarios que pueden emerger de las acciones, así mismo devela la incertidumbre en la relación entre el fin y los medios, los cuales retro actúan entre sí, pero en muchas ocasiones los seres humanos en búsqueda de lograr sus propios intereses acuden a medios poco morales.

Otro aspecto a destacar es la permutación de finalidades según las circunstancias, en la cual se abandonan los propósitos a largo plazo por resolver solo situaciones de emergencia, aquí se evidencia el

accionar de gerentes públicos con poca visión futurista, amalgamados a planes a corto plazo, reiterativos y poco innovadores, para Etkin (2011), la visión futurista es una capacidad de imaginar escenarios futuros en los cuales la organización tendrá un importante rol que desempeñar, de igual manera se plantea las derivas e inversiones en la que en muchas ocasiones los seres humanos no aplican la ética en su accionar por obediencia a un superior, esto genera contradicciones éticas y derivas sobre el que hacer ante determinada situación es aquí donde el individuo debe hacer valer sus principios y valores y actuar de forma ética y moral.

En ese mismo sentido se nos presenta la dialógica ético- política, siendo complementarios, concurrentes y antagonistas, el autor llama a la reflexión a los ciudadanos y los políticos con poder de decisión de cómo la unión de la ciencia, técnicas y economía han conducido a la degradación de la biosfera y sobre todo han ocasionado grandes daños a la humanidad, es aquí donde el amor al materialismo ha superado el amor a la naturaleza, es por ello que el autoconocimiento y el autoexamen critico se convierten en pilares fundamentales para el obrar bien, pues cuando existen dificultades en estos aspectos se cree que éticamente el obrar mal es hacerlo bien.

Sumado a lo expuesto es fundamental considerar la ética del conocimiento y el conocimiento de la ética, Pascal (1986), nos indica que el vínculo entre el saber y el deber debe ser reasegurado sin cesar, Morin afirma que además de establecer ese vínculo hay tener presente la distancia entre ambos, es así como el pensamiento complejo reconoce la autonomía de la ética a tiempo que la religa, para el autor el mal pensar está relacionado con la fragmentación de saberes, el no tomar en cuenta el contexto, la separación entre unidad y diversidad, la poca visión futurista, ignorar la relación recursiva pasado/presente/futuro, abocarse solamente a lo urgente, a lo cuantitativo, dejar de lado las contradicciones, ambigüedades, valerse solamente de la visión reduccionista para la búsqueda de conocimientos, mutilar y excluir la comprensión humana, entre otros.

Todo lo anteriormente planteado, está vinculado con la relación dual entre los líderes, los actores organizacionales y los procesos, es decir no excluir a los seres humanos cuando son ellos quienes mejor que nadie nos pueden dar fe de sus creencias y vivencias, al respecto Senge (2019) plantea "Una visión compartida también brinda un timón para mantener el rumbo del proceso de aprendizaje cuando arrecian las presiones" ", (p.33), esto fortalecerá el sentido de compromiso y pertenencia en las organizaciones.

En contraposición a lo anteriormente planteado es de relevancia señalar lo que significa el trabajar por el bien pensar, estando asociado a la religación, la transdisciplinariedad, reconocer la multiplicidad en la

unidad, la unidad en la multiplicidad, trascender al holismo y al reduccionismo a través de la concepción parte-todo-parte, reconocer los contextos y los complejos y permitir por tanto inscribir la acción moral en la ecología de la acción.

Asimismo, en las organizaciones públicas se ha de practicar el trinomio recursivo pasado- presente-futuro, e individuo/sociedad/especie, la urgencia de lo esencial, la racionalidad abierta, integrar el cálculo y la cuantificación entre sus medios de conocimiento, reconocer y afrontar las incertidumbres y las contradicciones, concebir al ser como fuente generadora importante del conocimiento y sobre todo para poder trabajar por el bien pensar se debe hacer énfasis en la solidaridad, así como también la proyección de uno hacia los demás y la identificación de los demás hacia uno, todo esto debe estar interconectado con la ética y la moral.

Ética, ciencia y política social en las organizaciones

La ética compleja comprende tres elementos como son ciencia, ética y sociedad, para el autor la objetividad fue el aspecto que marcó la pauta en el siglo XVII, así como también la disyunción entre el saber y la ética, la búsqueda de conocimiento se caracterizaba en un "conocer por conocer", en ese mismo sentido también plantea como la ciencia cada día se estrecha más con la técnica convirtiéndose en la tecno ciencia y a su vez ligada a la economía, logrando grandes desarrollos, pero también grandes daños a la humanidad, se ha evidenciado un poder de manipulación y destrucción relacionado esto con la política.

Todas estas consecuencias evidencian la presencia de una ceguera científica, acerca de los problemas éticos que emergen de la actividad científica inherente por supuesto al conocimiento objetivo. Husserl (1986) lo relaciona con la tacha de la consciencia del sí, al indicar que el conocimiento científico desarrolló los modos más refinados para conocer todos los objetos posibles, pero se ha vuelto completamente ciego para con la marcha de la ciencia misma: la ciencia no puede conocerse, pensarse con los métodos de que dispone. La ciencia clásica elimina la consciencia, elimina al sujeto, elimina la libertad.

Del mismo modo también se hace presente la hiperespecialización, donde cada quien se especializa en una disciplina donde no hay integración de conocimientos, es decir el conocimiento es parcelado, por tal motivo son muchas las consecuencias que emergen de esa ceguera ética de la ciencia clásica como son: el determinismo, el reduccionismo, la ética exterior, la fragmentación del conocimiento conllevando a la ignorancia científica y de la ecología de la acción, entre otros, en las organizaciones.

Ahora bien conscientes de todas esas consecuencias que emergieron

de la ciencia clásica es hora de una reforma de pensamiento en los científicos y gerentes púbicos y sobre todo como hacer para lograr la transformación de la naturaleza humana y tomar el control ético de la instancia política. Hay que tener presente que el conocimiento está en evolución pero hace falta que el conocimiento científico asuma el autoconocimiento hacia la toma de consciencia decisiva, valerse de la epistemología para revelar los postulados metafísicos ocultos en el interior de la ciencia, así como su historia, desarrollo, devenir y sobre todo develar los problemas éticos suscitados por el desarrollo científico incontrolado, contribuyendo así a un pensamiento científico complejo para lograr la comunicación entre conocimiento y ética.

Prosiguiendo con el análisis de la ética desde la complejidad, conviene en este momento repensar dos términos complementarios, concurrentes y antagónicos como lo son la ética y la política, esbozar el antagonismo ética/política, para Morin esto conlleva a diversos compromisos en los que la ética intente bien sea adaptarse a la fuerza para sus fines, en este caso la ética es remitida a la elección, a la apuesta, a la estrategia. En lo referente a la complementariedad dialógica ética- política no es más que hacer frente a la incertidumbre y asumir las contradicciones.

Con base a lo expuesto Morin destaca que entre las contradicciones ético- políticas están: el enfrentamiento de dos imperativos antagonistas, como por ejemplo la necesidad de luchar en dos frentes, la obligación de sacrificar lo esencial por lo urgente, lo que conduce a olvidar la urgencia de lo esencial, la necesidad de combinar audacia y precaución, las contradicciones de la tolerancia, las contradicciones posibles entre el bien colectivo y el bien individual, el conflicto entre la comprensión, que o bien apela al perdón, o bien se opone a la represión, y a la necesidad misma del combate político que consiste en vencer al enemigo, también plantea la contradicción ético-política entre la ética de la convicción y la ética de la responsabilidad siendo a la vez estos dos términos complementarios.

En ese mismo sentido la incertidumbre ética se centra en el corazón de la política, a través de la ecología de la acción, es decir estamos en presencia de un futuro incierto por tal motivo debemos reforzar la consciencia de las apuestas y las necesidades de estrategias, sin embargo corremos el riesgo de la degradación ética en la política de resistencia marcada por un estado represivo, terrorista, trayendo como consecuencia odio y rencor entre los habitantes.

Otro elemento de relevancia es el realismo y la ética, en donde las contradicciones están caracterizadas por la antinomia realismo/ética, realismo/utopía, para Morin "un realismo político sin principios que acepte todos los hechos consumados deviene de cinismo" (p92), de igual forma se presenta un antagonismo entre

realismo de las relaciones de Estados, derechos humanos o derecho de los pueblos impulsado por los intereses de poder es así como en muchas ocasiones la gestión pública pierde su razón de ser pues para los gerentes públicos el abuso de poder y de recursos supera las intenciones de satisfacción de necesidades de la colectividad.

Ahora bien la política se encuentra inmersa en un conflicto de utopía y realismo, esa utopía se presenta por dos vías una de armonía y perfección que lógicamente es irrealizable y otra que persigue aún más la irrealidad como es la desaparición del hambre y la miseria del planeta, la superación de la guerra entre naciones, el establecimiento de una sociedad-mundo, se trata de asumir una aptitud realista/ utopista en el sentido complejo: comprender la incertidumbre de lo real, saber que en lo real hay algo de posible todavía invisible.

Todas esas contradicciones ético políticas no escapan de la crisis, es más se encuentran amalgamadas a la ecología de la acción, de la apuesta, de la estrategia, y a todas las contradicciones éticas, la crisis aumenta la incertidumbre, es vía para las desviaciones y por su puesto es desorganización que luego nos lleva a una reorganización bien sea regresiva o progresiva, de la crisis pueden emerger acciones relacionadas con el obrar bien como la toma de conciencia, búsqueda de nuevas soluciones, a la creatividad y sobre todo a asumir una postura social que supere lo individual, pero también pueden surgir acciones relacionadas con el obrar mal, es decir pueden presentarse situaciones de degeneración y regeneración ética.

Para todo lo anteriormente planteado Morin nos invita a tener esperanza, necesitamos una política que sepa integrar en sí: lo desconocido del futuro del mundo, la apuesta, la estrategia, un conocimiento pertinente y sobre todo la voluntad y la acción de reformar las relaciones entre los actores organiacionales, es trabajar por una sociedad de armonía, compleja que permita complementar los pensamientos opuestos, que se practique la comprensión individual y social, la toma de consciencia, la solidaridad, la responsabilidad .

La Auto-ética en las organizaciones

Dando continuidad al repensar ético desde la complejidad, nos encontramos con el individualismo ético, aquí Morin (1986) hace énfasis en la cultura psíquica que debemos adoptar como individuos para superar la propia barbarie interior y nos ofrece los caminos indicándonos que para lograr la ética del sí necesitamos practicar el auto examen, la autocrítica, el honor, la tolerancia, practicar la recursión ética, luchar contra la moralina, resistencia al talión y al sacrificio del prójimo y ser responsables, así mismo nos indica que para la ética de la comprensión debemos: tomar consciencia de la complejidad y de las derivas humanas, dar apertura al perdón y a la magnanimidad, apropiarse de la

ética de la cordialidad y de la amistad.

En ese mismo caminar se hace necesario el estudio de la ética, ciencia y política. Evidentemente el accionar para el bien pensar y para el bien pensarse, la integración del observador en su observación, el comprenderse y corregirse constituyen principios de pensamientos amalgamados a la necesidad ética, es así como el autoexamen va más allá de una consulta con un especialista, la auto observación nos permite descubrir nuestras carencias, nuestras lagunas nuestras debilidades, el egocentrismo, para ellos Morin, (1986) nos invita a rehabilitar la introspección, claro está que debe ser complementada con la ayuda del próximo denominándose como la extraspección, debemos hacer consciencia y practicar el autoexamen, en este particular el autor recomienda su uso desde la primaria y lograr así convertirlo en una práctica habitual.

Igualmente se hace necesario asumir la autocrítica, en palabras de Morin "es el mejor auxiliar contra la ilusión egocéntrica y para la apertura del prójimo" (p104), la auto justificación se convierte en una piedra de tranca para la autocrítica pues no permite reconocer nuestras debilidades, nuestros errores y nuestras carencias, es por ello que la autocrítica debe superar la auto justificación solo así lograremos la humildad y sobre todo a aprender reconocer nuestros errores y a obrar adecuadamente.

Así mismo se plantea la cultura psíquica como una necesidad permanente de autocorrección contra la auto justificación, también nos permite ver en el prójimo por qué se comporta ante determinada situación, es decir es una vía para la comprensión y para la autonomía al igual que nos ayuda a hacer dialogar nuestras múltiples personalidades que se ignoran entre sí, finalmente la cultura psíquica comporta medios éticos que al mismo tiempo son fines: la práctica de la recursión, la oposición a la moralina, la resistencia a la estructura mental del talión y del sacrificio del prójimo.

Al hablar de la recursión ética estamos hablando de evaluar nuestras evaluaciones, juzgar nuestros juicios, criticar nuestras críticas. Al igual que implica un bucle recursivo (comprensión/explicación), es decir la complementación de estos dos términos en función de que ambos se retroalimentan, otra ventaja de la recursión ética es que nos ayuda a superar situaciones en donde para justificar nuestros errores le echamos la culpa al prójimo, en igual forma se destaca la resistencia a la moralina para hacer frente a los comportamientos en donde condenamos a las personas simplemente por una mala acción, al igual que es inconveniente para la comprensión del prójimo.

En ese mismo sentido nos encontramos con la ética del honor, no es más que saber ser legales, mantener la buena imagen, conservar la dignidad que queremos

sobre nosotros mismos, que exista armonía en nuestro pensar y nuestro accionar, ser sinceros y amorosos con nuestros familiares, amigos, asumir nuestros propios pensamientos, respetar y comprender, ser leales y honestos para con nosotros y con el próximo.

Otra ética a considerar es la de la responsabilidad, del deber ser responsables para con nosotros mismos así como para el prójimo, la responsabilidad es propia de autonomía del individuo, pero esta responsabilidad se ve afectada por la ecología de la acción, somos responsables de nuestras acciones de nuestras palabras pero no de la interpretación que se haga sobre nosotros. Un último aspecto de la ciencia, ética y política lo constituye las virtudes, no son más que aquellas que conllevan a que los seres humanos seamos más humanos en palabras de Morín "no hay nada tan bello y tan legítimo como hacer el bien al hombre y debidamente" (p110).

Ante este reto de repensar la ética desde la complejidad, es conveniente explicitar la ética de la religación, que comprende el imperativo de religación, para lo cual es fundamental comprender la necesitad de amor, amistad y fraternidad para con el prójimo, comunidad, sociedad y hasta con la humanidad, pues en situaciones de angustia necesitamos de una mano amiga que nos dé el apoyo, es por tal motivo que el autor hace hincapié en la exclusión de la exclusión, la ética para el prójimo nos exige en primer lugar no rechazarlo fuera de la humanidad.

Como se ha mencionado anteriormente se trata de la comprensión entre los actores organizacionales, respetarlos y tratarlos con cortesía, a todo esto se debe sumar la ética de tolerancia respetando el derecho del prójimo a expresarse, así no estemos de acuerdo con sus opiniones, también está asociada a la opción democrática que no es más que nutrirse de opiniones diversas y antagonistas, otra opción de la tolerancia obedece a la concepción de Niels Bohr (1964), para quien lo contrario de una profunda idea es otra idea profunda.

Otro aspecto de relevancia está relacionado con la ética de la libertad, es decir, posibilidad de elección, posibilidad mental de examinar y formular. Morin lo asemeja con palabras de Von Foerster (1991) "actúa de suerte que el prójimo pueda aumentar el número posible de elecciones" a esto no escapa la ética de la fidelidad de la amistad estableciendo vínculo ético cuasi sagrado entre amigos, por último, se tiene la ética del amor, la cual consiste en religación con los seres humanos, considerando al ser amado como igual y libre.

Avanzando en el análisis se precisa en este momento la ética de la comprensión, comenzando con reconocer la incomprensión, la cual reina en los seres humanos, se hace presente en el corazón de las familias, en el corazón de las

organizaciones y de la vida profesional, en las relaciones entre individuos, pueblos religiones, emergiendo de ella malentendidos, falsas percepciones del prójimo, menosprecios, odio, rencor suscitando violencias y lo más preocupante es que la incomprensión produce la voluntad de hacer daño, es así como la incomprensión ha arropado todos los ámbitos hasta en algunos intelectuales en donde el egocentrismo ha superado al altruismo.

Por lo anteriormente expuesto es necesario reconocer la comprensión, acá el autor nos motiva a realizarnos las siguientes interrogantes ¿cómo comprender, comprenderse a sí mismo, comprender a los demás? ¿Cómo aprender a comprender? Morin nos señala tres caminos para engendrar la comprensión humana: la comprensión objetiva, la comprensión subjetiva, la comprensión compleja. En lo referente a la comprensión objetiva (aprender juntos) es explicación la cual adquiere, reúne y articula datos e informaciones objetivos sobre una persona, como por ejemplo un comportamiento, una situación, es decir el porqué de las causas y determinaciones necesarias para una comprensión objetiva que integra estos datos en una aprehensión global.

En ese mismo orden de ideas esta la comprensión subjetiva, en ella se plantea la comprensión sujeto a sujeto que permite (proyección-identificación), es comprender lo que el prójimo vive, sus sentimientos, motivaciones interiores, sus sufrimientos son estos aspectos los que nos ayudan al reconocimiento del ser subjetivo despertando la percepción de nuestra comunidad humana, esta comprensión integra la comprensión objetiva, pero de forma complementaria. En lo que respecta a la comprensión compleja, la misma engloba explicación, comprensión objetiva y comprensión subjetiva, es multidimensional, tiende a insertar al prójimo en su contexto apuntando a captar sus caracteres singulares y sus caracteres globales.

Dentro del mismo contexto se hace alusión a la comprensión de la complejidad humana, como ya se ha mencionado considera al ser humano como un ser multidimensional, es decir excluye la reducción pues esta es incapaz de comprender al prójimo. La comprensión humana se funda en una antropología compleja, Morin en el conocimiento del conocimiento desarrolla el cerebro triúnico (el paleocefalo, el mesocéfalo y córtex). Los cuales son recursivos, es decir son sinónimos de razón/ afectividad/pulsión, unas dominan sobre otras dependiendo de la situación en que se encuentre el ser humano.

Otro aspecto a vislumbrar es la comprensión de los contextos, es así como la comprensión humana no comporta sólo la comprensión de la complejidad del ser humano, toma en consideración la comprensión de las condiciones que atienden las mentalidades y la ejecución de las

acciones, se debe tomar en cuenta los contextos culturales para comprender las acciones de los seres humanos.

De estas consideraciones emerge la necesidad de comprender la incomprensión, siendo relevante reflexionar sobre las fuentes de la incomprensión, comenzando con el metapunto de vista, prueba de ellos son los paradigmas asumidos para la búsqueda del conocimiento, como por ejemplo el que predomina desde el pensamiento occidental caracterizado por el reduccionismo, el determinismo, la distinción en donde para conocer se tiene que reducir el todo a sus partes y dividir, lógicamente bajo este enfoque es imposible comprender al ser humano, en contraposición Morin nos ofrece el paradigma de la complejidad el cual complementa la disyunción/reducción.

Otro elemento que alimenta las incomprensiones es el error, muestra de ellos es el error en las comunicaciones humanas motivado a las interpretaciones que nutren los conocimientos, para ello es fundamental fomentar las buenas comunicaciones en las organizaciones y sobre todo ser lo más explícitos posibles para evitar mal entendidos.

Un tercer elemento que afecta la comprensión es la indiferencia que demostramos al ser indiferentes con los sufrimientos y padecimientos del prójimo, así como también se da incomprensión hacia los seres humanos al no comprender su cultura, cuando nos dejamos poseer por dioses, mitos e ideas practicamos acciones que hacen daño a los seres humanos, el egocentrismo y el autocentrismo alimentan de igual forma la incomprensión, lo mismo que la abstracción motivado a que no basta solo con explicar por separado la racionalidad, la objetividad y la cuantificación, sino la complementamos con la comprensión subjetiva no se da la comprensión humana,

En fin todos estos argumentos conllevan al ser humano a una ceguera por desconocimiento de la complejidad, otro atinente para la incomprensión es el miedo a comprender nuestras debilidades, errores, la comprensión humana significa comprender como y porque se hacen las cosas, situación que en muchas ocasiones no es fácil, es más ella emergen contradicciones entre lo que se tiene que hacer y el deber ser, pero hay que tener presente que la comprensión hace de nosotros seres lucidos y éticos.

Morin nos invita a practicar los mandamientos de la comprensión: comprendernos a nosotros mismos, reconocer nuestras insuficiencias, nuestras carencias, sustituir la consistencia suficiente por la consciencia de nuestras insuficiencias, en el conflicto de ideas, argumentar, refutar, en lugar de excomulgar, debemos superar el odio y el desprecio. En palabras de Morin "la comprensión lleva en sí una potencialidad de fraternización que nos invita a reconocernos como hijos de la tierra patria" (p137).

Es oportuno ahora dilucidar sobre la magnanimidad y el perdón, en la sociedad se practica mucho el talión para el perdón que no es más que ojo por ojo diente por diente, es decir se ha institucionalizado la venganza castigando el mal aplicando lo mismo que nos han hecho, llegó la hora de detener el ciclo de la venganza y renunciar al talión y asumir la magnanimidad, la clemencia como precursoras del perdón, si Jesús perdono y aceptó ser crucificado porque nosotros no podemos hacerlo, Jesús dijo perdónalos porque no saben lo que hacen, asumiendo la ignorancia de quienes lo crucificaban.

Por lo anteriormente planteado, para el autor el perdón es una apuesta ética; es una apuesta sobre la regeneración de quien ha faltado o fallado; es una apuesta sobre la posibilidad de transformación y de conversión al bien de aquel que ha cometido el mal. Es así como el arrepentimiento le abre la vía al perdón, siendo este un acto de confianza, en las relaciones humanas se da la dialógica confianza y desconfianza, varias veces se puede burlar la confianza pero esta a su vez puede vencer a la desconfianza, es decir es una apuesta que hay que asumir.

Hemos comprender dentro de este contexto el perdón político, muestra de ello fue el acto de integración en África del Sur que logró Nelson Mandela entre negros y blancos, es una acto de paz que muchos países en guerra deberían de asumir. Sin embargo para comprender las acciones del prójimo no debemos olvidar los sufrimientos por los cuales han pasado, finalmente el autoexamen se convierte en un factor de relevancia para el perdón supone la comprensión del prójimo y comprensión de sí, que conducen a concebir la posibilidad de regeneración.

Sumado a lo expuesto, Morin nos habla sobre el arte de vivir ¿poesía o/y sabiduría?, debemos reflexionar sobre poner en armonía cuerpo y mente, esto emerge de que en muchas ocasiones las satisfacciones materiales van acompañadas de insatisfacciones espirituales, de que el bienestar exterior genera malestar interior, de que la cantidad supera la calidad, entre otros. Aquí es necesario asumir la dialógica razón-pasión en donde la racionalidad es necesaria para poder detectar el error y la ilusión en la pasión, ellas pueden corregirse la una a la otra al punto de razonar nuestras pasiones y apasionar a nuestra razón.

Una vez realizada la introducción sobre la armonía entre cuerpo y mente, nos adentramos en el arte de vivir. Para Morin es un arte de navegación difícil entre razón y pasión, sabiduría y locura, prosa y poesía, siempre con el riesgo de petrificarse en la razón o zozobrar en la locura, en resumidas cuentas el arte de la vida no puede estar subordinado a una regla establecida, se enfrenta a la ley suprema de la vida hay que comprender que lo que no se regenera degenera.

En ese mismo devenir debemos deliberar sobre el saber amar, en donde se debe ser capaz de luchar

por la fusión con la persona amada pero respetando su autonomía, amar lleva consigo comunión, admiración, fervor, éxtasis; nos hace vivir la no separación en la separación. Finalmente en esta investigación se hace alusión al arte de vivir nos encontramos con la sabiduría de la mente es asumir la comprensión del sí y del prójimo, mediante el autoexamen, la autocrítica, luchar contra el autoengaño en fin se trata de trabajar por el bien pensar, excluyendo las ideas unilaterales, concepciones mutiladas y asumir la complejidad humana.

A modo de Reflexión.

La ética compleja en las organizaciones nos permite reflexionar en lo referente a la generación de conocimiento desde la visión compleja, caracterizado este por la multidimensionaldad, y lo inseparable es decir es biológico, cerebral, espiritual, lógico, lingüístico, cultural, social e histórico e influenciado por interacciones complementarias y antagónicas.

De igual forma la ética compleja nos revela que todo es posible de estudio no hay exclusión como sucede en el paradigma reduccionista, el pensamiento complejo permite la re integración del sujeto, es así como el conocimiento emana del sujeto, el conocimiento es inacabado y para responder el desafío de la complejidad es necesario aprender a pensar por uno mismo, los actores organizacionales también han de convertirse en objeto del conocimiento.

Para la ética compleja el conocimiento es una actividad computante que conlleva a los seres humanos apropiarse de su mundo y sobre todo auto reflexionarse y auto evaluarse, para identificar sus debilidades y carencias que la auto justificación no permite develar, es así como las estrategias cognitivas permiten a las organizaciones emprender acciones para hacer frente a la incertidumbre, prepararse para lo nuevo a través de la adquisición del conocimiento.

Finalmente la ética compleja muestra el camino o la metodología hacia la búsqueda del conocimiento en el paradigma de la complejidad es a través de la dialógica comprensión- explicación- proyección- identificación y lo analógico- lógico. Finalmente para Morin la ética compleja necesita una reforma de la mente y una reforma de la vida para consolidarse y desarrollarse, la reforma de la mente y la reforma de la vida necesita la ética compleja para consolidarse y desarrollarse, para poder así generar y reconstruir conocimientos que permitan desarrollar el pensamiento complejo, en las organizaciones.

Referencias Bibliográficas

Bohr, Niels. (1964). Unidad del Conocimiento, Física atómica y conocimiento humano, Aguilar, Madrid.

Etkin, J. (2011). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado. Ediciones Granica. Buenos Aires.

Foerster, Von. (1991) Las semillas de la cibernética, Gedisa. Barcelona
Husserl, E. (1986). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica, FCE, México
Morin E. (2006) El Método VI La Ética. Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, S.A). Madrid.
Pascal, Blaise (1986), Pensamientos, Alianza. Madrid
Senge, P. (2010). La Quinta Disciplina en la Práctica. El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje. Segunda Edición. Ediciones Granica. Buenos Aires

CIBERSOCIEDAD: NUEVAS REALIDADES EDUCATIVAS DEL SABER

AUTORAS:
GUILLERMINA RUIZ VILLA
YARITZA MEDINA SANCHEZ
CORINA DEL VALLE ARAUJO

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo comprender las nuevas realidades educativas que subyace de las vivencias de los jóvenes ante el uso de las tecnologías de información y comunicación para la reflexion en la construcción del saber en la cibersociedad. Se abordaron fundamentos teóricos de relevancia como apoyo a la investigación, mediante la construcción de elementos basados en la educación, tecnologías de información y comunicación. La investigación se inserta en el enfoque cualitativo orientado por el método fenomenológico y apoyado en la hermenéutica; las técnicas empleadas se fundamentan en la observación y la entrevista; los informantes clave conformados por docentes y estudiantes pertenecientes a los contextos escolares del municipio Valera; para la interpretacion de lo hallado, se utilizaron categorías que emergieron durante el proceso de acuerdo al modelo de Martínez, M. (2014); de la interpretación emergio un constructo denominado pericias e ilustración digital y Cibersociedad mediante los Contextos Multimedia Formativos donde se conjugan elementos teórico-prácticos desde un enfoque reflexivo, constructivo e interactivo que permitio el desarrollo de una pedagogía que apunte a la innovación educativa mediante espacios atractivos y motivadores que fortalezcan el crecimiento profesional del individuo y en el estudiante formar la cultura de un adecuado comportamiento digital, sin eludir la responsabilidad en cualquiera de los escenarios de la cibersociedad.

Palabras clave: Cibersociedad, Realidades Educativas.

SUMMARY

The objective of this study is to understand the new educational realities that underlie the experiences of young people in the use of information and communication technologies for reflection on the construction of knowledge in cybersociety. Relevant theoretical foundations were addressed as support for research, through the construction of elements based on education, information and communication technologies. The research is inserted in the qualitative approach oriented by the phenomenological method and supported by hermeneutics; the techniques used are based on observation and interview; the key informants made up of teachers and students belonging to the school

contexts of the Valera municipality; For the interpretation of what was found, categories that emerged during the process were used according to the model of Martínez, M. (2014); From interpretation, a construct called expertise and digital illustration and Cybersociety emerged through Multimedia Formative Contexts where theoretical-practical elements are combined from a reflective, constructive and interactive approach that allowed the development of a pedagogy that aims at educational innovation through attractive spaces and motivators that strengthen the professional growth of the individual and in the student form the culture of adequate digital behavior, without avoiding responsibility in any of the cybersociety scenarios.

Keywords: Cybersociety, Educational Realities.

INTRODUCCIÓN

Es evidente como el contexto actual gira en torno a un conjunto pletórico de datos, frases e íconos, y la percepción que el ser humano posee de sí mismo, ha cambiado a consecuencia de la modificación de su entorno donde surgen otras formas sociales, configuración de nuevos espacios, relaciones de interacción comunicativa, así como otras percepciones, a partir de la aplicación creciente de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Realmente estas herramientas parten de un proceso dinámico, rápido y diferente de los que se hayan presenciado hasta ahora. Ellas acogen un enorme potencial para la creatividad, exaltan el nivel de vida, mejorando cualquier cantidad de servicios. Obviamente, vale decir que estas tecnologías digitales representan desde un contexto general contenidos y medios de comunicación medianamente manipulados a través de dispositivos tecnológicos en conexión con las redes de internet para el almacenamiento y propagación de la información a nivel global.

Ahora bien, es ineludible, que sean parte de la vida cotidiana del ser humano, y tan cierto que sus beneficios pueden observarse en el hogar, en el trabajo, en el campo educativo, entre otros. Sin duda alguna, este período de cambio permite a las personas involucrarse con otras formas de participación, por ejemplo el activismo a través de las redes sociales para dar pie al ciberciudadano a diferencia del ciudadano convencional, facilita a la vez la comunicación entre las personas indistintamente de su posición geográfica. Lo que significa romper barreras espaciotemporales proporcionando la interacción de forma oral (telefonía), escrita (correo electrónico) audiovisual (videoconferencia) y otros. Desde esta mirada, se describe a postura de Dentzel, (2011:15) cuando señala que:

Al igual que ocurre en el ámbito de la educación, es un hecho que el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, así como el alcance de la globalización, están cambiando nuestra propia naturaleza y también el significado de la identidad cultural. Conceptos como el espacio, el tiempo y la distancia pierden su significado tradicional.

Estos señalamientos, inducen a pensar que no hay duda de esa realidad que se ha transformado cada vez más móvil, con una conectividad casi en su totalidad a internet por medio de las tabletas, los smartphones en cualquiera de los escenarios posibles. A partir de estos indicios, sería importante afianzar una actitud sanamente crítica en el educando, discernir los beneficios y limitaciones del uso de estos dispositivos móviles para actuar en consecuencia en el marco de un clima de confianza, control y disciplina; estas acciones de manera integrada deben estar presentes en las entidades sociales, familia,

escuela y centros públicos (cibercafé). Del mismo modo, hay que tener presente que la contextualización de las tecnologías digitales al campo educativo pone en evidencia la incorporación de roles tanto a estudiantes como a docentes, dejando a un lado su rol clásico como única fuente de conocimiento, para la incorporación de nuevos métodos y estrategias lúdico-pedagógicas que generen un aprendizaje significativo.

No obstante, en concordancia con lo reseñado, el presente estudio pretende comprender las nuevas realidades educativas que subyace de las vivencias de los estudiantes ante el uso de las tecnologías de información y comunicación para la construcción de una reflexion de la cibersociedad.

De esta manera, el articulo que se presenta describe los siguientes aspectos a saber primeramente se plantea el contexto problemático de investigación y el proposito que se pretendio alcanzar; seguidamente, se presentan los aportes de la fundamentación teórica que apoyan la investigación; el tercero describe la metodología que se utilizo en la investigación donde se establecieron las vías y operaciones elementales que facilitaron el camino para la búsqueda del saber investigativo. En el cuarto se reseña el análisis de los resultados de las vivencias educativas develadas para el conocimiento en la cibersociedad, así como las consideraciones finales respecto a los propositos y el quinto presenta la reflexion teórica nuevas realidades educativas para la construcción de nuevos conocimientos en la cibersociedad.

CONTEXTUALIZACION DEL PROBLEMA

En la actualidad, se ha venido observando como la creciente presencia de las tecnologías de información y comunicación, y de los procesos de convergencia tecnológica en la educación áulica y a distancia, aumenta el interés por analizar los cambios que se están produciendo. Esta nueva generación tecnológica que impacta a la educación permite renovar las reflexiones de carácter histórico, al mismo tiempo surge la necesidad de precisar conceptos y definir las características del vínculo educación-comunicación en los inicios del siglo XXI. Aunado a estas razones Bustamante, (2008) señala que las tecnologías de información y comunicación (TIC), incorporadas al sistema educativo, su puesta en práctica ha modificado los distintos escenarios pedagógicos así como los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Sin embargo, desde la otra cara de la moneda esta poderosa herramienta de carácter ubicuo asoma ciertas desventajas, lo que representa un tema de preocupación desde el marco educativo, respecto al uso responsable por parte de los estudiantes, donde se ha venido observando con cierta inquietud en los distintos escenarios educativos el abuso que hacen de estos medios virtuales.

De acuerdo a lo señalado por los estudiosos, no cabe duda que las tecnologías digitales con sus múltiples aplicaciones y sus atractivos modelos son el enganche para cualquier usuario, su versatilidad con su particularidad innovadora ya son parte del quehacer diario del individuo. Sin embargo, ante este importante artilugio comunicativo desde el campo educativo, se requiere orientar al estudiante para que comprenda el verdadero significado en cuanto al uso de las TIC. Atendiendo a estas consideraciones la situación descrita cobra mayor interés, desde la postura de los estudios realizados por el Consejo Escolar y la Fundación para una infancia y Adolescencia Saludables de España-CONF.I.A.S. (2011:4) donde señalan lo siguiente:

Los adolescentes constituyen uno de los sectores de la población que adoptan con mayor facilidad las TICs ya que su desarrollo va íntimamente ligado a la evolución de una sociedad cada vez más influida por el uso de nuevas tecnologías, entre ellas las más frecuentes, el ordenador, internet, teléfono móvil, juegos de video y otros. Los jóvenes y adolescentes las han incorporado a sus vidas como instrumentos de adquisición de información, de comunicación con los demás y de diversión…Concretamente, se puede hablar de dos desviaciones de lo que podríamos considerar "el buen uso" de las TICs: por una parte el "mal uso" de las TICs; considerado como un uso indebido o para fines poco lícitos. Y por otra parte el "abuso" de las TICs o uso patológico que conduce a la adicción.

De acuerdo a los señalamientos descritos, el documento reseñado corrobora una vez más el uso frecuente de las tecnologías de información por los adolescentes, entre ellas la computadora, internet, los dispositivos móviles entre otros, movidos por un interés particular como el ocio y el entretenimiento desde un contexto donde predomina cada día la actividad virtual.

A raíz de los cambios suscitados por las tecnologías de la información y comunicación, el Sistema Educativo Bolivariano (SEB) (2007:21), en su afán por la búsqueda de una educación de calidad, señala que:

En su avidez por mantener una educación a la par con los nuevos paradigmas, asume la educación como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad, donde el SEB debe apuntar al desarrollo nacional y elevar los niveles de calidad de vida en la sociedad venezolana, así como considerar la educación y el trabajo como procesos fundamentales para alcanzar estos fines.

Por las razones expresadas, el (SEB) viene equipando a los niveles de educación primaria y secundaria del país con computadoras portátiles (laptops) para que los niños y adolescentes se familiaricen con las tecnologías de la información y comunicación, a través de la

implementación del Programa Canaima, que consiste en introducir la tecnología de la información en el aula como apoyo a lo que es, la educación liberadora, empleando la computadora como instrumento de refuerzo, la cual contiene contenidos desarrollados bajo los conceptos integrales y de formación de un ciudadano crítico, todo de conformidad por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE).

Sin duda alguna que esta cibersociedad o espacio social estructurado a partir de la información virtual, requiere de docentes estrategas que puedan asumir estos retos y buscar los mecanismos adecuados para afrontar algunas de las aristas que presentan estos avances tecnológicos en los adolescentes, y que hoy día forman parte de la dinámica presente en las distintas instituciones educativas del país; desde este contexto se puede apreciar en los jóvenes ciertas conductas de apego por el uso de los móviles, el manejo frecuente de estos recursos presentan algunos elementos que deben ser de reflexión entre ellos: la comunicación escrita así como las distintas expresiones verbales incluyendo el abuso de la simbología que pudieran diversificar la escritura, además de resultar un objeto distractor entre sus compañeros y posibles causas de riesgo, sin duda estos aspectos han llamado la atención de las autoridades escolares por el nivel de impacto en el ámbito formal de la educación; para avalar lo prescrito Dentzel, Z. (2013:15) señala que:

Al igual que ocurre en el ámbito de la educación, es un hecho que el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, así como el alcance de la globalización, están cambiando nuestra propia naturaleza y también el significado de la identidad cultural. Vivimos en un mundo complejo, donde la comunicación y los flujos culturales traspasan cada vez más las fronteras.

Desde esta mirada, el gobierno trujillano en sus intentos de resaltar una educación con miras a la excelencia, ha venido realizando esfuerzos paulatinamente para la introducción de las tecnologías de información al sistema educativo, no significa que ha cubierto en su totalidad el número de instituciones que conforman la entidad, pero si en un cierto porcentaje han sido dotadas al menos las escuelas más emblemáticas, todo de conformidad con los lineamientos prescritos por el gobierno central, como una alternativa de apoyo para dar respuesta a la problemática de la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, pareciera que el desarrollo de estos eventos parte de hechos totalmente controversiales, principalmente cuando uno de los fines del sistema educativo, es brindar una educación de calidad y precisamente se considera un punto vulnerable. Ante los retos de la cibersociedad la formación docente juega un papel importante en el uso

de las tecnologías de información, esto le permite enfrentar ciertos retos para poder egresar estudiantes de alto rendimiento escolar con dominio de competencias, pero lamentablemente los resultados esperados son otros. Por estas razones, en los distintos escenarios educativos, se observa una realidad semejante a la referida específicamente en los liceos Bolivarianos, Ciudad de Valera, Escuela Técnica Robinsoniana Pedro García Leal, y Rafael Rangel, todos pertenecientes al Municipio Valera. Estado Trujillo.

A la luz de estas reflexiones se formulan las siguientes interrogantes ¿Qué interpretación merecen las nuevas realidades educativas en la cibersociedad?; a raíz de la interrogante referida se quiere conocer, ¿Cómo serán las vivencias socioeducativas experimentadas por los estudiantes ante el uso de las tecnologías de información y comunicación?, y ¿Cuál será la reflexion que subyace de las vivencias de los estudiantes en el uso de las tecnologías de información y comunicación para el saber en la cibersociedad?

Proposito General

Comprender las nuevas realidades educativas que subyace de las vivencias de los estudiantes ante el uso de las tecnologías de información y comunicación para la construcción de una reflexion para el saber en la cibersociedad.

Relevancia del estudio

Considerando la importancia del avance de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de la humanidad, así como la interactividad de la que forma parte, con ese carácter dinámico de forma omnipresente, multidireccional, juega un papel preponderante en el campo educativo, además se conforma de elementos contundentes que darán acceso a la comunicación mediante la aplicabilidad de redes, comúnmente llamadas redes sociales. Por estas razones, el estudio se circunscribe a través de ciertos postulados que reflejan las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de información por los adolescentes y que a la vez son de vital importancia para su aprendizaje.

Desde la postura del adolescente, desarrolla habilidad para clasificar y seleccionar la información, para el trabajo en equipo, competencias en el manejo tecnológico y construcción del conocimiento, de espectador pasivo a protagonista de su aprendizaje, motivación e interés, interactividad, responsabilidad en el uso del tiempo, aprendizaje cooperativo, uso y dominio de dispositivos y aplicaciones TIC, destrezas en la búsqueda de datos, interdisciplinariedad en el tratamiento de la información, control en el uso de las TIC, para el entretenimiento como en el estudio, respeto y empatía hacia los demás en el uso escolar y no escolar de los soportes tecnológicos.

La relevancia del estudio a partir del campo tecnológico, describe la influencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los estudiantes adolescentes en su quehacer diario y desde su contexto educativo. Efectivamente, son empleadas por diversos grupos etarios, en esta ocasión los estudiantes constituyen un grupo extremadamente sensible a su influencia.

La esencia de estas acciones requiere de aprender nuevos códigos comunicativos para interpretar emitir mensajes en los nuevos medios, es por ello, que la red pone a disposición todo un complejo sistema de aplicaciones para la comunicación que pueden aprovecharse desde el punto de vista educativo.

CONTEXTO EPISTEMOLOGICO

A continuación, se describen los postulados teóricos que conforman el estudio. Estas corrientes de distinto índole de pensamiento aportaron a la investigación mayor credibilidad para su desarrollo, no obstante, su abordaje permitió otorgar una amplia visión sobre el panorama de las nuevas realidades educativas en la cibersociedad.

Cibersociedad - Educación

Las tecnologías comunicativas han tenido un fuerte impacto en la economía mundial así como en los cimientos de la sociedad y de manera similar su potencial en el campo educativo que no deja de ser una novedad por su carácter ubicuo y relevante, su influencia es determinante en el docente como en el estudiante, por estas razones han guiado a los profesionales de la educación a reconstruir los procesos de enseñanza, como adaptarse a estas tecnologías que nutren su metodología en el aula. Sin duda alguna, que son un soporte para la construcción de saberes que buscan el desarrollo de capacidades y habilidades en los estudiantes.

Por ello, al hablar de educación es necesario conocer su origen, el término proviene del latín educare, que significa criar, alimentar. Es un factor clave para impulsar el desarrollo sostenible y equitativo de los pueblos, promueve la socialización de personas que le permite desarrollar capacidades físicas e intelectuales. Sin olvidar que su mayor función es ayudar, y orientar al educando para la conservación de sus valores, de la cultura que se le imparte fortaleciendo así la identidad nacional.

Aunado a los planteamientos referidos, las autoras Colom y Núñez (2001:22) señalan que, la educación es antes que nada "un proceso permanente mediante aprendizaje de formación personal, social y cultural orientado por un sistema axiológico y moral que propicie la capacidad crítica y de adaptación innovadora en el hombre" es decir, que la educación permite la preparación del individuo desde sus primeros años a partir de su entorno, donde se le inculca la formación de valores universales que lo conduzca

a la proyección de un ser crítico y responsable. Obviamente desde los albores de los tiempos la educación se ha ido manifestando paralelamente al desarrollo de la nueva especie, encarnada por el antropoide bípedo y hábil que se extendió por el mundo en la ardua lucha por conquistar y comprender la naturaleza. No obstante, todo este proceso se ha manifestado mediante los cambios que se han desarrollado en la periferia global, en las necesidades individuales y sociales y consecuentemente con incidencia en la educación. Al respecto Aguerrondo y Xifra (2002:10) señalan que:

La educación es un sistema complejo, presenta diferentes profundidades o niveles de análisis. A partir de ellos se puede reconocer un conjunto de principios vertebradores o ejes estructurantes (formas soportantes) de los sistemas escolares, que son de distinto orden y rigen la organización de las diferentes instancias.

En atención a lo referido, significa que la educación parte de elementos que muestran cierta complejidad y la operatividad de sus acciones recae sobre personas que ostentan de idoneidad y moral, entre ellos, los directivos y los supervisores definen su rol como lo hacen, no porque esto se base en algo como "la esencia de la educación" ni porque las cosas deban hacerse "naturalmente", sin que haya otro procedimiento posible, sino porque estas maneras de proceder forman parte de un paradigma, de una modalidad de ver el mundo, que ha "construido". No obstante, se pudiera señalar que quizá fue la mejor manera posible de atender a una demanda de la sociedad en un momento histórico determinado.

Cibersociedad – Tecnología

Como apertura al mundo de las tecnologías de información y comunicación circunscritas en la cibersociedad, Steven, (2003:45) lo concibe como;

Un espacio en el que fluyen las comunicaciones electrónicas; un espacio social estructurado a partir de la información virtual; un espacio invisible pero envolvente; y, finalmente, una coordenada que atraviesa todos los ámbitos de la vida humana: el trabajo, la educación, el ocio, las actividades económicas y comerciales y las actividades de la cotidianidad

Por lo anterior, es importante destacar que la cibersociedad, es sinónimo de sociedad del conocimiento, y que radica en cualquier contexto, por ello depende del grado de incorporación del acceso al saber como prioridad, para lo cual se requiere consolidar infraestructuras que soporten las actividades de creación, mediación y acceso a la información y al conocimiento. Por estas razones, dentro de la cibersociedad siempre va a imperar la innovación tecnológica que va a estar centrada en el procesamiento de datos, en la generación del

conocimiento y en la constante actualización de las TIC.
Entones, hoy día se vive en una época de profundas transformaciones, donde todo necesita ser repensado, donde las formas del pasado ya no bastan para pensar y para actuar. Sobre todo, si ya no son útiles para conseguir los resultados propuestos. En un momento donde las industrias del conocimiento inician súbitamente un despegue vertiginoso y las autopistas de la información prometen lo mejor, en el marco de la innovación tecnológica (TIC), la comunicación es un elemento relevante casi imprescindible, juega un papel preponderante en cada periferia de la sociedad virtual. En este sentido, la educación se impone cada vez más como una prioridad en el contexto mundial, de allí la razón de implementar la creación de diferentes "portales educativos", con esto se abre un abanico de oportunidades para el estudiante, para la transformación de su aprendizaje.

DISEÑO DEL PROCESO INVESTIGATIVO

La base epistemológica que caracteriza la investigación, el método, el procedimiento y la manera en que se recolecta y se analiza la información; corresponde a una investigación con una visión pospositivista, paradigma que al asumir una postura epistemológica, considera la permanencia de la objetividad como el ideal regulatorio, pero ésta sólo puede ser aproximada.
En otro orden de ideas, la investigación abordada en el presente trabajo se basa en el enfoque cualitativo cimentado en las ciencias sociales que estudia hechos de la experiencia personal, las acciones e interacciones humanas en su comunicación e interpretación con las propiedades inherentes de los fenómenos sociales. Asi, Martínez, M. (2014:28)

Es el estudio de los fenómenos sociales y humanos a partir de los significados de sus propios actores y con el propósito de lograr su comprensión, interpretación o transformación. En tal sentido, la investigación cualitativa recurre a una metodología que facilite la recolección sistemática de los datos, junto a la descripción rigurosa, detallada y contextual de los hechos y que asegure al mismo tiempo la máxima intersubjetividad en su análisis y su interpretación.

Por lo anterior, la investigación cualitativa se orienta en buscar el significado de la actividad social. Es decir, como cualquier otro método se interesa en indagar, averiguar y resolver situaciones problemáticas mediante la búsqueda de soluciones racionales planteando alternativas que contribuyan a la interpretación y comprensión en este caso de las nuevas realidades educativas para la construcción de una reflexión educativa en la cibersociedad.
Por otra parte, cabe destacar que el procedimiento y la manera en que

se recolecta y se analiza la información; en esta investigación se corresponde a la de una visión hermenéutica. En este sentido, se requiere la construcción de un objeto de conocimiento donde prevalecen los pensamientos, motivos, intereses e intenciones del investigador.

En otro orden de ideas, se describen los escenarios donde se desarrolló la investigación, para el presente estudio el escenario fueron aquellos espacios educativos de secundaria, entre ellos: Liceo Ciudad de Valera, Rafael Rangel y Pedro García leal; lugares donde acaecieron los acontecimientos sujetos de observación entre ellos se destacan el Liceo Bolivariano Ciudad de Valera,

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información, Específicamente en este estudio se utilizó la observación directa, estructurada y sistemática que permitió conocer parte de la cotidianidad de los actores, su forma de pensar, de actuar, de sentir, su desempeño en el uso de las tecnologías comunicativas para la enseñanza, así como para el aprendizaje. Para el éxito de la observación se apoyó en algunos instrumentos que tienen como norte conformar las evidencias tangibles del trabajo efectuado, fue mediante la implementación del instrumento "guía de observación" y la fotografía representa la realidad de las situaciones, para así visualizar el proceso de transformación y tener evidencias verificables con validez y confiabilidad.

En este mismo orden de ideas, se destaca la siguiente técnica, la entrevista semiestructurada apropiada para obtener información referente a expectativas, creencias, opiniones, actitudes e intereses. Respecto a los informantes clave en la investigación lo constituyen el personal docente y estudiantes de los contextos educativos (Liceos Bolivarianos) pertenecientes al Municipio Valera. Estado Trujillo y los criterios a considerar en esta población se corresponden con las situaciones acontecidas en los espacios educativos de las instituciones seleccionadas para tal fin. El Análisis de Datos, una vez recogida la información y transcritos los datos, se inició el proceso de categorización, el análisis e interpretación y comprensión de los significados aportados por los entrevistados, atribuyéndole el carácter hermenéutico para construir la teoría de interpretación y comprensión de los significados. Seguidamente se realizo la categorización con las respectivas subcategorías para dar inicio al proceso de triangulación que permitió reinterpretar la situación de estudio, a la luz de evidencias provenientes de las fuentes obtenidas, docentes y estudiantes pertenecientes a los liceos Ciudad de Valera, Pedro García Leal y Rafael Rangel, del Municipio Valera, mediante la implementación de la técnica de observación y la entrevista. Finalmente se inició el proceso de análisis y teorización, previamente fueron organizados a

través de una selección que permitió la claridad y calidad en la interpretación comprensiva de los resultados, posteriormente se transformó en códigos descritos en gráficos en forma de cuadros, detallando en cada uno de ellos y de acuerdo a la categoría elementos relevantes, claves en el proceso de la investigación.

VIVENCIAS EDUCATIVAS DESVELADAS PARA EL CONOCIMIENTO EN LA CIBERSOCIEDAD

El transitar por los distintos escenarios educativos fue parte de lo programado en esta fase de la investigación, de alguna manera, se pretende interpretar las nuevas realidades educativas para la construcción de una reeflexion educativa en la cibersociedad. Es por ello, que en el umbral de esta marcha retórica se describen ciertos elementos básicos del cual forma parte todo trabajo de investigación, en este sentido, la recopilación de información así como las respectivas interpretaciones emitidas por los informantes, ha sido mediante el uso de entrevistas semi estructuradas, y observaciones cuidando todo detalle del lenguaje, proveniente en este caso de estudiantes y del profesorado del nivel de educación media general. Para afianzar el saber de los entrevistados se compiló un perfil bibliográfico, todo un aparejo en apoyo a la consolidación teórica y metodológica para la interpretación y comprensión de los significados, aflorados en las categorías a través de la triangulación.

Del mismo modo, para la posterior identificación de los informantes, a la población de estudiantes se les asignó la letra (E), en el caso de los profesores con la letra (P) seguida cada uno de número, a modo de facilitar el respectivo análisis en la elaboración del constructo teórico. Bajo estos preceptos, emergio la categoría Escenarios virtuales, con las subcategorías (Cebit, Ciber, laboratorio de informática, hogares). Subsiguientemente se detalla la categoría Escenarios Virtuales Seguidamente la representación de las subcategorías ya referidas se realizará de forma simultánea por concebir la vinculación que existe entre cada una de ellas. Desde esta perspectiva, la dinámica de cambio que aclama la sociedad en sus diferentes alternativas, ventila una amplitud de conocimiento que sin duda alguna, serán los entornos virtuales que se presentan como una creación tecnológica enriquecedora, facilitando el acceso a la información y participación, sin importar distancias o barreras geográficas entre usuarios con el propósito común de aprender y compartir. Para comprender un poco más de lo antes descrito, Castro, M., Diéguez J., y Prada J. (2006), definen el entorno virtual como "una organización de carácter socio técnico educativo, integrada por mecanismos o instrumentos exclusivos para la mediación pedagógica donde se presentan interrelaciones con diferentes personas en las

condiciones de cooperación y colaboración que les proporciona la tecnología," (p.4).

Esta definición permite visualizar a los entornos virtuales como elementos innovadores que generan impacto socioeducativo mediante el uso de tecnologías apropiadas. Es aquí donde se hace necesario comprender la importancia de los entornos virtuales, donde se han potencializado de tal manera que exceden al esquema tradicional de la educación, este sistema tecnológico puede favorecer al conocimiento, a través de la interacción de experiencias y procesos pedagógicos. De los escenarios virtuales se describe el Centro Bolivariano de Informática y Telemática (Cebit) considerado como aquellos espacios educativos donde se les ha otorgado de recursos multimedia e informáticos, orientados a la formación integral y permanente de estudiantes, docentes y comunidad en general.

Asimismo se destacan los Ciber o Cibercafé entendidos como un espacio público donde se ofrece a los clientes acceso a Internet, dispone de computadoras donde usualmente cobra una tarifa fija por un período determinado para el uso de dichos equipos, bajo un ambiente generalmente tranquilo y relajado. Por otro lado están las Aulas Virtuales, como aquellos lugares diseñados para la enseñanza y con la idea de hacer un uso educativo de internet, donde el estudiante podrá accesar a la búsqueda de materiales complementarios para el estudio, conectarse con otros compañeros mediante el chat, y foros, entre otros.

En este mismo orden de ideas, se conforman los Infocentros, los denominados espacios comunitarios de participación, lugar de encuentros ciudadanos cuya finalidad es garantizar la capacitación tecnológica a las comunidades rurales, así como a grupos de atención prioritaria, al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación. Con esta herramienta, dará un impulso a las comunidades para que puedan informarse a través de las publicaciones y visualizar su aprendizaje, conocimientos y entorno desde el portal de Infocentro. Del mismo modo, se emplazan los Laboratorios de Informática, un centro para brindar potencialidades metodológicas, a los estudiantes que les permita investigar, generar aprendizajes, para construir y reconstruir el conocimiento, inmerso en un proceso de formación permanente que debe ser principalmente de autoaprendizaje.

Finalmente las Tic en los hogares, vendría a ser otro espacio para la interactividad virtual del adolescente, con mayor acceso a la red, bajo un ambiente estable, de mayor comodidad. En correspondencia con lo descrito, el estudiante (E8) opinó: "asisto a práctica de laboratorio de informática, pero casi siempre es lo mismo", "y voy a jugar casi toda la semana al ciber", "no conozco los Infocentros y las aulas virtuales". Desde esta óptica, es importante

señalar lo relevante de la revolución tecnológica, como se ha difundido en los distintos espacios de la sociedad, facilitando el uso intensivo de las TIC así como el trabajo en red asegurando una educación pertinente, cuyo reto es mantener y elevar la calidad del proceso docente-educativo. Del mismo modo, la estudiante (E13), expresó: "voy tres veces a la semana al Cebit por las prácticas" "y voy a jugar al ciber cuando no tengo internet en casa", "he escuchado de Infocentro y las aulas virtuales pero no las he visitado, no me llaman la atención".

Obviamente, utilizar las tecnologías de información con mayor control requiere de la guía o mentor (docente) para su máximo beneficio. De allí la necesidad en el profesor de ser orientado en su desempeño académico, requiere prepararse para fortalecer su componente cognitivo y práctico en el uso de las TIC que despliegue competencias y estrategias educativas para la trasferencia de un aprendizaje innovador. Del mismo modo, (E18) manifestó: "voy al Cebit para bajar imágenes de rock, las prácticas que allí se hacen algunas me aburren" y "visito de vez en cuando al Ciber cuando tengo dinero…a veces quito prestado porque hay nuevos videojuegos", "nunca he visitado los Infocentros y las aulas virtuales". Conforme a los planteamientos señalados, sin lugar a dudas los entornos virtuales pueden ser grandes aliados para la innovación pedagógica, pueden transformar la educación y cubrir una gama de estrategias tecnológicas con el propósito de elevar la calidad educativa, donde profesores y estudiantes actúen de manera positiva desde diferentes ángulos del mundo cibernético, pero también pueden ser lo contrario sino se hacen los correctivos necesarios para el logro de los objetivos desde el punto de vista pedagógico.

Sobre la base de lo expuesto, los autores Mestre, A., Fonseca, A. y Valdés, M. (2007), describen que los contextos virtuales son "espacios con condiciones ideales para que el individuo se apropie de nuevos conocimientos, experiencias y elementos que le generen procesos de análisis, reflexión y apropiación."(P.8). Por lo anterior, vale decir que, los entornos virtuales van en pro de transformar la manera en que se concibe la educación, conforme a ciertos principios para la adquisición de nuevos conocimientos. Bajo estos indicios, la docente (P.4), señaló: "Por supuesto son pocos los estudiantes que tienen internet en sus hogares", es por ello que "en el Cebit, se trata de utilizar todas las herramientas posibles que nos ofrecen las TIC".

En consecuencia a lo descrito, la docente (P9) señaló: "dentro del Cebit nos permite salir de una clase común y corriente a desarrollar una clase más práctica con más emoción". Conforme a la opinión emitida, se infiere que la evolución tecnológica ha generado cambios en la forma de enseñar, ha transformado el rol del profesor-estudiante y sin duda ha hecho de la educación más interactiva bajo el sostén de nuevas herramientas de

colaboración, permitiendo llevar la educación más allá del aula física y transformando los entornos educativos en lugares apropiados para los nativos digitales.

Para ahondar sobre la temática, los autores Villasana, N., Dorrego, E. (2007), señalan que "los entornos virtuales, contienen recursos de aprendizaje que pueden utilizarse por los estudiantes en cualquier momento", (p.52). Por lo anterior, son espacios web que permiten interactuar en un lugar ameno y fuera del aula de la clase tradicional; desde esta mirada la acción tecnológica facilita la comunicación y el procesamiento de información en diferentes niveles educativos, fortaleciendo los procesos de aprendizaje. Desde esta perspectiva, la docente (P20) opinó: "claro son importantes las prácticas en el laboratorio de informática" porque "nos ha elevado a otro nivel educativo, acá" y "en todos los liceos, que tienen estos espacios virtuales". Conforme a estas aseveraciones, vale destacar que el internet es el medio que permite ofrecer novedades y elementos para accesar al conocimiento sin implicar trasladarse o gastar demasiado en adquirir materiales y ponerlos al alcance de todo el que lo desee.

No obstante, vale destacar que este dinamismo virtual está asociado a un nuevo paradigma, donde convergen las tendencias actuales de la educación, para todos y durante toda la vida, estas teorías y estilos de aprendizajes centran sus procesos en el estudiante, para la construcción de su conocimiento apoyado en sus propias expectativas y necesidades conforme al entorno donde se desarrolla.

Consideraciones finales de los resultados emitidos por los actores sociales

Una vez recorrida la vía donde se conjuga lo exteriorizado por los distintos actores sociales, inmersos en el complejo y maravilloso mundo digital. Se conoció que en sus impresiones expuestas por estos grupos de informantes, específicamente la población de estudiantes, afloraron elementos que ameritan de reflexión, orientación y disciplina y por ende abordados por la triada institución-familia-comunidad. Del mismo modo, es relevante destacar que este grupo de alumnos ya referidos cursan sus estudios de secundaria en liceos públicos, donde parten de varios estratos de la ciudad, así como de algunas zonas aledañas al Municipio Valera, Estado Trujillo, sus hogares en la mayoría, son de bajos recursos, que en cierto modo sería una de las limitantes en el adolescente para la adquisición de algunos recursos tecnológicos, especialmente aquellos móviles en la modalidad de inteligentes, y casi imposible obtener una tablet, computador o portátil.

Ahora bien, en concordancia con lo reseñado en el objetivo general que busca comprender las nuevas realidades educativas que subyace de las vivencias de los jóvenes ante el uso de las tecnologías de información y comunicación para una reflexion en la cibersociedad y a

partir de la contratación de las fuentes se describen algunos de los aspectos hallados en esta población y que llama a la reflexión a pesar de que esta generación de adolescentes haya nacido en plena era digital, denominados ahora "nativos digitales" por algunos intérpretes y con ello hayan surgido cambios en cualesquiera de los contextos, hasta en el comportamiento de la humanidad, es evidente entonces, que entre estos eventos encontrados en relación al contexto educativo a partir del uso del móvil y el ordenador se constató, el florecimiento de nuevos códigos para la comunicación en la red, aceptado en el ámbito tecnológico, pero que difícilmente es transferible al campo educativo.

Sin duda que el impacto de los teléfonos móviles es tal vez más visible que el uso de Internet entre los adolescentes, los cuales se están convirtiendo en los principales usuarios de los distintos servicios que ofrece la telefonía móvil en la actualidad, obviamente esta situación ha originado polémicas en las autoridades escolares sobre el uso de estos aparatos dentro de las instituciones educativas ya que además, resulta un objeto de distracción y pone en riesgo la grafía correcta, conforme a la Real Academia Española (RAE). Aunado a esto se destaca otro elemento característico del móvil, el cual es usado para grabar la clase y tomar fotos al pizarrón con la excusa de evitar escribir, sin darse cuenta que estas acciones van en detrimento de su rendimiento escolar, específicamente en aquellos estudiantes que presentan nudos críticos en la escritura.

Otro aspecto interesante, es la frecuencia del uso de la telefonía durante las clases que se transforma en un distractor, generando poco interés por las actividades desde su ambiente áulico. Del mismo modo, aparece otro evento que amerita un llamado de atención en esta población, es el uso indebido de las Canaimas lo consideran como un dispositivo móvil, disponible para su entretenimiento donde pueden descargar videos, música, entre otros, olvidando el propósito para el cual fueron asignadas.

Con respecto al personal docente arrojó una pedagogía vulnerable en el uso de las TIC, consideradas por Graells (2000:27), como "el conjunto de avances tecnológicos, posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas estas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información hacia el campo educativo además cuenta con diversos canales de comunicación". En cuanto al personal docente perteneciente a los contextos educativos ya referidos presentan poco dominio de las tecnologías de información, sus estrategias no están acorde con las exigencias del sistema educativo, por lo que requiere mayor preparación en el campo de las Tic. Por otra parte, desde el hogar se constató, la inversión de horas dedicadas al entretenimiento por los

adolescentes, producto del uso desenfrenado de las redes en particular el facebook, telefonía móvil, así como los videos juegos, dejando a un lado la relación de afecto entre la familia y compañeros.

Desde el ámbito comunitario, se describen los centros virtuales entre ellos los Ciber, conocido como un establecimiento que posee una concentración de tecnología avanzada donde se estila un conjunto de ordenadores en red e internet. En este orden de ideas, la contratación de las fuentes arrojó que, muchos de los adolescentes que carecen de internet en el hogar se desplazan hacia estos centros internándose por muchas horas, acción que pudiera limitar su avance académico, pérdida de dinero y salud.

A raíz de estos eventos, es importante que el estudiante sienta el apoyo por parte de sus padres en el hogar y en la institución por el profesor. De esta manera, se intentaría crear responsabilidad en el adolescente para el uso de las herramientas digitales, hacerle comprender lo extraordinario y valioso de este recurso, y hasta donde se puede llegar con la magia de la tecnología. Además, resulta interesante que no solo se trata de aprender ciertas funciones a conveniencia sino de explorar un mundo fantástico jamás imaginado en siglos anteriores.

CIBERSOCIEDAD: NUEVAS REALIDADES EDUCATIVAS

La apertura de la globalización, conjuntamente con el avance y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), sin duda alguna han establecido la necesidad de caracterizar al conocimiento como una nueva exigencia en el desarrollo organizacional de las instituciones.

La educación ha sido tal vez una de las áreas institucionales de la sociedad criticada por su conservatismo de los sistemas educativos, donde se ha manifestado con menos amplitud a las tecnologías de información, su alto grado de tradicionalismo, ahora se le exige que lidere el cambio y se avoque a la innovación para la formación de estas nuevas generaciones. Ahora bien, este conjunto de técnicas y dispositivos avanzados en el ámbito educativo promueve una forma diferente de concebir la enseñanza y el aprendizaje, considerándose una alternativa más versátil y efectiva.

Obviamente, de acuerdo a la postura del autor referido, los docentes desde su contexto educativo tienen el reto de asumir con responsabilidad los desafíos de los medios virtuales, y para ello se requiere de preparación constante, buscar nuevos métodos de información, técnicas de enseñanza, entre otros. Desde esta concepción las TIC se convierten en una herramienta audiovisual para el estudiante, de fácil acceso para la captación de datos; es decir, con estímulo visual y sonoro, de manera casi automática en particular, es por ello, que internet es una red de fácil

uso que transformó las pautas para la interacción social.

En este mismo orden de ideas, se destaca la población adolescente, su inserción al mundo virtual tan frecuente para interactuar en la web se ha incrementado por su fácil acceso a sus vidas, navegando en las redes sociales como Facebook, Twitter, blogs, y otros que desde la cultura del ocio y el entretenimiento no aportan suficiente información y conocimiento.

Atendiendo estas afirmaciones, se presenta a continuación las pericias digitales colaborativas, y la ilustración digital que vislumbran un panorama de mayor dominio para una exitosa facilitación de los aprendizajes como son:

El Simposio electrónico, tiene como objetivo actuar en profundidad y mediante el trabajo colaborativo online, uno o varios temas de la materia que se imparte. Esta pericia tecnológica incentiva el auto aprendizaje, así como el aprender a aprender en los alumnos, estimulándolos en la búsqueda y valoración de sus propias fuentes del saber para la integración de nuevos conocimientos con los previos.

La Video conferencia o foro se utiliza como una discusión guiada dentro de un espacio de relación entre la comunidad de usuarios del aula. Resulta una buena herramienta para el fomento del pensamiento crítico, puesto que obliga a la exposición de ideas razonadas y a la valoración de las aportaciones de los otros miembros del grupo.

La Weblogs es una página web que permite al docente-estudiante, desarrollar distintos niveles de redacción y análisis. Permite la cohesión grupal y la interacción de los involucrados, facilitando la actualización de los contenidos. Entre tanto, la Webquest significa explorar mediante la web, es otra pericia relevante porque incentiva el aprendizaje por descubrimiento en los estudiantes.

El debate virtual es otra pericia importante para la interacción de equipos. Su objetivo consiste en discutir sobre un tema relacionado con la materia para el dominio de nuevos conocimientos a través del diálogo y la puesta en común de las propias ideas y opiniones.

Finalmente se destaca el chat considerado como una herramienta interesante, cuyo objetivo es promover la interacción y el aprendizaje cooperativo.

Ahora bien, respecto al recurso tecnológico llámese computador, laptop-móvil conectados en red con internet se consideran un potencial para ser adaptado al programa de enseñanza conforme a las características del sujeto facilitando con ello la autonomía del estudiante es decidir el ritmo de aprendizaje, secuencia y momento de estudio, obviando la rigidez de horarios y espacios para la enseñanza.

Ahora bien, en consonancia con estos eventos se pretende fusionar aquellos entes sociales que guardan relación con la formación del adolescente, por tanto se propone la siguiente triada denominada contextos multimedia formativos

como un todo cohesionado, bajo un mismo criterio, donde el elemento comunidad se remplaza por la cibersociedad. El procedimiento consiste en enlazar un grupo de ideas entre los agentes sociales familia-escuela y cibersociedad que conforman los contextos multimedia formativos centrado en el adolescente o nativo digital como elemento relevante en este proceso para dar paso al florecimiento de una simbiosis.

A raíz de estos hechos y en consonancia con la triada, se pretende indagar el potencial del nativo digital que medianamente puede ser fortalecido a través de la trasferencia de pericias digitales colaborativas, puesta en práctica por estos espacios de reflexión donde se facilite la resolución de problemas y la consecución de metas, donde se promueva la sincronización docente-alumno, brindando mayor estabilidad posible dentro de un ambiente comunicativo, bajo parámetros de confianza y apoyo de sus adultos.

Desde el contexto familiar, los progenitores deben partir de una postura reflexiva, y cónsona con la realidad, para hacerle comprender al adolescente a través de la operatividad de diferentes acciones, la importancia que amerita esta herramienta para el desarrollo de su aprendizaje.

A partir del contexto institucional este procura desarrollar una política informativa y formativa sobre las TIC dirigida a toda la comunidad educativa (docente, familia, estudiantes, y otros agentes sociales), así como garantizar que la enseñanza de estas tecnologías digitales sea transversal a todas las materias, del mismo modo, propiciar la interacción para la formación de padres y docentes para un correcto alineamiento que les permita actuar como agentes de prevención primaria, de manera que se logre llegar a todo el tejido social, sin dejar a un lado, la implementación de programas educativos que conjugan información, habilidades y herramientas prácticas de actuación, para los adolescentes e igualmente para los progenitores.

Desde la cibersociedad se busca conformar una interrelación entre todos los agentes implicados (centros públicos, autoridades educativas, docentes, padres-representantes y otros, a fin de fomentar cauces permanentes de comunicación y foros periódicos de encuentro entre los diversos agentes, que permitan impulsar la sensibilización y educación en los distintos escenarios virtuales Cebit, Laboratorios de Informática y Ciber entre otros, para el fomento de un entorno tecnológico seguro para los estudiantes. Asimismo, dentro de este contexto brindar asesoramiento a los centros públicos en materia de seguridad, información y confianza, así como el apoyo a la elaboración, seguimiento y evaluación de políticas públicas en este ámbito.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, R. (2010) La educación del ser humano: Un reto permanente. Caracas Venezuela. Primera Edición.

Albert, M. (2007). La Investigación Educativa. Claves Teóricas. España: Mc Graw Hill

Bustamante, E. (2008) Redes Sociales y Comunidades Virtuales en Internet. México-México. Editorial: Alfaomega

CONF.I.A.S. (2011) Patrones de uso, abuso y dependencia a las Tecnologías de Información en menores. Madrid.

Delors, J. (1999). La educación encierra un tesoro. México. Editorial: Correo la UNESCO.

Dentzel, Z. (2013) El impacto de internet en la vida diaria C@mbio: 19 ensayos clave acerca de cómo Internet está cambiando nuestras vidas.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2013). Integración de TIC en los sistemas de formación docente inicial y continua para la Educación Básica en América Latina. Argentina. Primera edición

Husserl E. (1972) Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Fondo de Cultura Económica. México.

Lacoste, J. (2010) Nuevas tecnologías:¿amigas o enemigas?. Editorial Dianova.

Martínez, M. (2014), Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México. Editorial Trillas.

Moreno, J. (2001) El Tercer Milenio y los Nuevos Desafíos de la Educación. Venezuela. Editorial: Texto, C.A.

Paniagua H. (2013) Impacto de las tecnologías de la información y la comunicación. Centro de Salud "Dávila". Santander.

Pérez, V. y Rodríguez, J. (2008) La adolescencia, sus vulnerabilidades y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. España.

Rodríguez, Ó. (2005) "La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales" Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología.

Silva, E. (2005) Investigación Acción Metodología Transformadora. Maracaibo-Venezuela. Ediciones Astro Data S.A.

UNESCO (2008) Estándares de Competencias en TIC para Docentes.

¿CÓMO GERENCIAR EN LA ACTUALIDAD Y NO MORIR EN EL INTENTO?

AUTORA: MARIA ALEJANDRA PADRÓN

Por donde comenzar… Líder, jefe o gerente, ¿Cuál eres?

Para identificarnos con alguna de las tres posiciones es fundamental saber qué cualidad distingue a cada una. El líder tiene en sus cualidades aspectos que lo colocan frente a un grupo o a un equipo (según sea el caso y entendiendo las diferencias) para "generar seguimiento", es decir, tiene la responsabilidad sea cual sea el espacio donde se desenvuelva, de generar elementos que lo califiquen como alguien seguible.

El jefe tiene bondades que lo colocan en posiciones jerárquicas de ejercicios de poder, autoridad o decisión. Un jefe intrínsecamente es un líder, puesto que en su desempeño tiene que generar la confianza de sus subordinados para que accionen en pro de la línea a seguir, la instrucción dada, la pauta ordenada.

Un gerente dentro de sus rasgos tiene la responsabilidad de dirigir y administrar. Para que un gerente pueda desempeñar adecuadamente ambos roles, tiene que posicionarse como líder y como jefe. Al asimilar el rol de gerente, ser líder y ser jefe terminan siendo cualidades apropiadas del rol gerencial. Van dentro del ser gerente y hacer gerencia (comprendiendo la sintaxis que sumerge en un mismo fin, el ser y el hacer).

Entonces, ¿cómo podemos reflejarnos en alguna de las posiciones? Sencillo, diferenciando que:

- Un líder no necesariamente es un jefe.
- Un jefe necesariamente tiene que ser un líder.
- Un gerente tiene que ser jefe y líder para poder gerenciar.

De la teoría a la práctica

Un punto temeroso que todos los gerentes en formación viven es el encuentro de la teoría con la práctica organizacional. Ese miedo se disipa con este comodín: la gerencia es maleable y su flexibilidad permite que cada organización adapte lo que necesita de acuerdo a su dinámica. El hecho de tener una formación reforzada hacia ciertas inclinaciones y modismos gerenciales no limita la apreciación de nuevas posturas y la aceptación de nuevas teorías.

Un rasgo de excelencia en un gerente es su capacidad de adaptarse a las circunstancias y no poner resistencia a los cambios que reclame la organización. La gerencia permite que los profesionales que la ejercen le den la forma que, según sus necesidades, son más útiles para la organización, y que ésta sea pública o privada, no limita la mixtura de estilos gerenciales, no hay exclusividades ni teorías limitantes.

Hay un recorrido natural que nuestra mente hace cuando estamos sumergidos en un proceso que amerite la aplicación de determinadas estrategias, y es el que nos lleva a esos momentos originarios de la gerencia. Quien estudia alguna rama derivada de las ciencias económicas y sociales o quien en cualquier otra área de formación recibe contenido gerencial referencial, se remonta a la época de la prehistoria donde el simple almacenaje de las provisiones ya era un función admistradora con el tiempo perfeccionada hacia lo que hoy se conoce como manejo de inventario.

La incorporación de roles y las nuevas exigencias de la evolución humana y social fueron sumando nuevas facetas: jeraquías en los esquemas monárquicos le dieron forma a las estructuras y al liderazgo; las formas de administrar los recursos e insumos generaron nuevas concepciones de administración. Los estilos que fueron surgiendo han ido marcando la evolución de la gerencia.

Todo lo que individualmente fue creciendo dentro de las escuelas de la administración, le fue dando forma a la gerencia. Hoy en día, ésta ha evolucionado tanto que ya no se encuentran solo derivados de la gerencia tradicional, sino que han emergido nuevas tendencias con más elementos y más campos de acción, inclusive, las organizaciones en ese transitar experimental de la gerencia han encontrado aspectos desconocidos o poco estudiados que adquieren relevancia y llegan a ser determinantes en el desarrollo organizacional.

Hay un actor en este campo conceptual que surge en el análisis organizacional y es el inversionista, concebido como esa persona que destina capital y recursos para que se reproduzcan al mismo tiempo que sirven de combustible para la empresa. Hay otro actor tambien importante que es el empresario, cuyo papel es similar al del inversionista pero tiene un poco más de cohesión y participación en la cotidianidad empresarial.

Pudieran ustedes preguntarse ¿No es lo mismo hablar de inversionista que hablar de empresario? La respuesta es "NO". Hay una cuota parte de entrega que los diferencia. Pueden dos personas tener la misma cantidad de acciones en la empresa, pueden dos personas aportar el mismo capital, pero si uno solo invierte y no interactúa ni se involucra y el otro si lo hace, surge allí la diferencia entre inversionista y empresario.

La diferencia entre uno y otro es tan clara, que hoy en día existen empresas dedicadas a orientar hacia la inversión, educando a las personas que no tienen una idea clara de colocación de su capital y éstas fungen como asesores y a veces hasta gestores de esas inversiones. Por otra parte, a los empresarios también les corresponde un nicho interesante en los que han visto el posicionamiento de una determinada empresa como una oportunidad de negocio, especializandose en el coaching, el outsourcing, la mejora continua de

lo empresarial desde la perspectiva de organización, etc.

Concebir la gerencia como un territorio plano ya quedó en el pasado sin vigencia ni vigor. En los tiempos actuales, gerenciar implica asumir posiciones integrales e integradas de gestión, que van desde el correcto desenvolvimiento del personal, pasando por la adecuada ejecución de las funciones y el correcto ejercicio de los procesos, hasta llegar a la satisfacción del cliente como termómetro medidor final del mercado donde compite la empresa.

La pandemia por covid 19 elevó los estándares, las exigencias y los límites para asumir retos haciendo obligatoria la elevación de las capacidades. Muchas empresas tuvieron que salir de sus zonas de confort y su comodidad de mercado para competir en un escenario complejo donde tener el mejor producto y prestar el mejor servicio no era suficiente, había que ir mas allá y eso implicaba analizar desde la atención a distancia hasta la adecuación tecnológica hacia la virtualidad, pasar de una espera del cliente seguro a la movilización dinámica que iba en busca de mantener satisfecho a ese cliente, con la incertidumbre de no saber si otras empresas estaban optimizando el abordaje y ganando territorio.

Cuando el aislamiento igualó tajantemente las condiciones del mercado, muchas empresas sin capacidad de adaptarse a los cambios perecieron. Otras que quizás no tenían las mejores condiciones aprovecharon la coyuntura de la oportunidad y resurgieron. Irónicamente sobrevivir en el mercado iba de la mano con llegar a tiempo y mantener un estándar de satisfacción en el cliente. Actualmente las condiciones se han flexibilizado, pero las empresas y sus liderazgos no son los mismos, aprendieron a no tener la falsa confianza de un monopolio o de un producto/servicio teóricamente bien posicionado.

La adaptación al cambio sumada a la innovación integral es un arma de doble filo que favorece enormemente a quien la sabe utilizar y hunde de manerra radical a quien simplemente no la aprovecha. Podemos entonces encontrar inversionistas más atentos a su capital en acción, empresarios más vigilantes de sus organizaciones, gerentes mejorando continuamente y fortaleciendo capacidades y equipos, todo jugando a favor de asimilar la depuración que conllevó a sembrar un antes y un después en la gerencia.

La figura que acciona: el gerente

He abordado aspectos de la gerencia como teoría necesaria para la práctica, pero también es necesario considerar aspectos característicos hacia la figura que lleva a cabo esa acciones en la realidad: el gerente. ¿Qué rasgos debería tener esa persona que se encuentra dirigiendo integralmente una organización? ¿Cuáles son esas cualidades que todo gerente debe poseer o desarrollar? ¿Qué

elementos no debería alimentar un gerente?
Lo primordial que un gerente debe tener y mejorar continuamente es su capacidad de planificar con orientación a resultados, es decir, ser dentro de sus atribuciones un planificador con metas y objetivos claramente definidos, alineados por supuesto con la misión y la visión organizacional. Un gerente debe ser un profesional cohesionado con su equipo, capaz de motivar y de resolver los conflictos, tener herramientas de inteligencia emocional que permitan abordar las situaciones de manera asertiva y mantener al equipo calibrado y alineado en el norte organizacional.

Otro rasgo importante es aplicar técnicas orientadas al logro de los objetivos, así como también diseñar y establecer estrategias que sumen y promuevan el desarrollo organizacional. Un gerente no puede ser un actor inerte o pasivo, deber ser una persona anímicamente activa, capaz de mantener el equilibrio entre las áreas y de manejar todas las situaciones con entereza y profesionalismo.
De los rasgos derivan las cualidades, y de las circunstancias emanan las capacidades medibles y perfeccionables. Hay una cualidad fundamental para un gerente y es ser comunicativo. La asertividad comunicacional juega un papel importante en el éxito de gestión de cualquier gerente. No se trata de ser un comunicador complaciente, ni de ser el amigo de todos, tampoco se tratar de ser un gerente desconectado de la empatía y la simpatía, sino saber ser un gerente con capacidad de comunicar lo necesaario, de manera cónsona, en el tiempo idóneo y con el espíritu positivista en todo momento.
Hay situaciones donde el ser humano puede dejar de lado su capacidad de mantener la calma y la cordura, incluso puede llegara perder la objetividad y la capacidad de generar soluciones efectivas. Es justamente ahí donde se puede medir la eficiencia y la capacidad de un gerente, saber lo que debe permitir y lo que debe limitar, tener claro que es positivo para la organización y que puede representar peligro de toxicidad interna, que situaciones pueden ser detonantes de conflicto y cuáles deben ser promovidas para mejorar los niveles motivacionales. Todo ello infuye y tiene relevancia en la praxis gerencial.
Ser disciplinado, tener habilidades y destrezas claramente definidas, poseer espíritu de cooperación son algunos elementos que permiten a los integrantes de una organización mirar en el gerente a un profesional integral y capaz de sostener eficazmente las riendas de una empresa. Todo lo que refleje inseguridad o debilidad, carencia de capacidades o desgano hacia la mejora continua es permeable hacia los equipos.
Un gerente es un constante motivador, pero puede tambien ser un inminente desmotivador si solo se queda en la función de jefe dejando de lado la pulitura del líder. Nunca se debe correr el riesgo de que la

inobservancia de un gerente frente a su equipo o una situación determinada, ocasione caldos de cultivo que terminen infectando el clima organizacional a puntos irreversibles.

Toda organización en algun momento puede atravesar situaciones difíciles. Es ahí donde la cualidad optimista del gerente sale a relucir. Es el estado de ánimo enfocado hacia el éxito o hacia las soluciones positivas las que en gran grado marcan la actitud del equipo frente a la situación, más allá de tener o no la solución a lo que sucede.

Otro aspecto de suma importancia es la confianza que el gerente inspire al equipo que lidera. No puede confundirse autoridad con despotismo ni carácter con autoritarismo. Si bien es cierto el ejercicio de la autoridad en algunos casos puede no ser agradable, éste forma parte de la dinamica jerárquica necesaria para los niveles que estructuran y conforman la organización.

En el caso del carácter, siendo un elemento meramente actitudinal, debe evaluarse con mucha obejtividad, recordando que cualquier desfase reaccionario del gerente puede estar sujeto a situaciones promovidas por el equipo (y las razones pueden ser muchas y ser también objeto de análisis), y vicerversa. Los comportamientos son las consideraciones constantes que por estar asociadas al existir y a lo humano, intervenidos por las emociones, ameritan análisis conductuales más ligados a la gestión integral del talento humano.

El reto permanente de las organizaciones: trabajar en equipo

Uno de los retos más grandes que enfrentan las organizaciones es lograr la consolidación del trabajo en equipo. Ese amalgamiento distintivo de un grupo de personas haciendo algo a un equipo de compañeros trabajando juntos por un mismo fin, logra determinar el éxito o fracaso de las metas planteadas. Las empresas cuya operatividad va de la mano con el factor tiempo, necesitan ser enfáticos en la garantía del trabajo en equipo.

Puede existir una infraestructura tecnológica encargada de buena parte del proceso, pero no puede olvidarse que detrás de toda máquina hay un talento humano garantizando que todo salga como tiene que ser. Tener visión táctica de monitoreo hacia el talento humano permite garantizar no solo el adecuado desempeño de cada trabajador, sino detectar las anomalías en tiempo prudente y efectivo para trabajarlas.

El trabajo en equipo es fundamental no solo para ejecutar las tareas individuales o conjuntas, sino también para tener la cohesión requerida que exige cualquier situación contravenida que afecte el equilibrio y evolución de la organización. Muchas empresas al momento de invertir en la mejora continua, consideran la

capacitación, acompañamiento, adiestramiento y mejoras condicionales del talento humano, y ésto sucede cuando han alcanzado un alto nivel de madurez organizacional que asume como prioridad al equipo de trabajo, con tanta relevancia como lo que está directamente ligado a la producción.

Capacidad, iniciativa, pensamiento crítico, capacidad de negociación, autocontrol, son algunos elementos que todo gerente debe asimilar y practicar en pro de su praxis y en pro de la empresa. Todo lo que individualmente puedan perfeccionar, contribuye en la mejora personal, la mejora del equipo, la mejora de la empresa y tiene incidencia en la proyección de lo que se percibe desde el entorno. Proyectar también es un reflejo de lo que la empresa tiene en su interior.

Para finalizar, dejo plasmada en este documento una frase de mi autoría que reza:

"En una organización, todos son necesarios, nadie es indispensable, algunos son importantes y otros simplemente existen. La diferencia la haces tu mismo dependiendo de como te identifiques en cada posición. Si tu función es servir el café, sé el mejor servidor de café, ponle buena energía a cada vaso de café que hagas y sirvas, y nunca subestimes la importancia que pueda tener tu rol dentro de la empresa. Te aseguro que un simple café puede ser parte fundamental y determinante en como miran desde afuera a la organización y puede ser considerado como elemento característico de su identidad empresarial."

Un recordatorio que debe ser permanente para todo gerente está en asimilar que el reto no es la gerencia como método, cualquiera puede intentar gerenciar y con suerte lograr alcanzar los objetivos. El reto es ser un gerente. He ahí la magia. Lo clave para mantener esa chispa brillando es la pulitura constante, la capacidad de mejorar continuamente y la convicción de que existan mejores que tú, pero como tú sin duda no hay dos, y eso solo lo pueden testimoniar los que asumieron ser gerentes sin morir en el intento.

CONCEPCIONES DEL LIDERAZGO RESILIENTE PARA LA GOBERNABILIDAD

AUTOR: JULIO CESAR RODRÍGUEZ PÉREZ

RESUMEN

El propósito de este artículo fue describir las concepciones del liderazgo resiliente para la gobernabilidad, en sentido la resiliencia es entendida como una forma eficaz de afrontar las situaciones de adversidad, el liderazgo resiliente permite conocerse así mismo, estar dispuesto a romper paradigmas, cambiar sus esquemas mentales y atreverse a salir de la zona de lo conocido hacia la zona de lo desconocido, lo que implica transformar los pensamientos y las acciones, por su parte la gobernabilidad implica que la capacidad de gobernar de los gerentes ha de estar fundamentada en lograr un equilibrio entre las demandas de los actores organizacionales y de la sociedad, pues ambos esperan que sus necesidades sean satisfechas. Para la realización de esta investigación se utilizó la técnica de revisión bibliográfica y el análisis de contenido, bajo los postulados del enfoque cualitativo del paradigma interpretativo. Los tópicos abordados fueron: el liderazgo desde diversas perspectivas filosóficas, la conexión entre el liderazgo y la resiliencia, las cualidades de un líder resiliente y la gobernabilidad. Se concluye que el liderazgo resiente contribuye a la apropiación del autoconocimiento, compromiso, respeto, inclusión, confianza, reciprocidad, articulación, flexibilidad, creatividad y comunicación, como aspectos fundamentales para alcanzar la gobernabilidad hacia la puesta en sintonía con lo social y el buen gobierno.

Palabras Clave: liderazgo resiliente, gobernabilidad

ABSTRACT

The purpose of this article was to describe the conceptions of resilient leadership for governance, in the sense that resilience is understood as an effective way of dealing with adversity situations, resilient leadership allows one to know oneself, be willing to break paradigms, change their schemes mental and daring to leave the zone of the known towards the zone of the unknown, which implies transforming thoughts and actions, for its part, governability implies that the ability of managers to govern must be based on achieving a balanced between the demands of organizational actors and society, since both expect their needs to be satisfied. To carry out this research, the bibliographic review

technique and content analysis were used, under the postulates of the qualitative approach of the interpretive paradigm. The topics addressed were: leadership from various philosophical perspectives, the connection between leadership and resilience, the qualities of a resilient leader, and governance. It is concluded that resent leadership contributes to the appropriation of self-knowledge, commitment, respect, inclusion, trust, reciprocity, articulation, flexibility, creativity and communication, as fundamental aspects to achieve governance towards tuning in with the social and good governance.

Keywords: resilient leadership, governance

Introducción

Los cambios y transformaciones del mundo globalizado, han conllevado al estudio del comportamiento de los líderes y del talento humano en las organizaciones, en tal sentido se requieren nuevas habilidades y competencias para afrontar con éxito las situaciones desconocidas que están emergiendo, el liderazgo es la capacidad de influir, motivar a las personas y grupos para que el logro de los objetivos organizacionales.

La resiliencia es la capacidad para enfrentar las situaciones de crisis, adaptarse a los cambios y superar las adversidades, a su vez es insumo fundamental para el aprendizaje organizacional, por su parte el liderazgo resiliente tiene la capacidad para inspirar a los demás a estar preparados para hacer frente a la circunstancias caóticas que se presenten, adaptarse a los cambios, superar las vicisitudes y aprovechar las oportunidades, de ello se desprende la relación dialógica entre estos elementos en el sentido de que ambos se complementan.

Peralta y Velásquez (2010), plantean diez cualidades, las cuales se convierten en guías para orientar la formación de un líder que desea construir resilencia, logrando así desarrollar el autoconocimiento como un proceso de autoreflexión para identificar debilidades y capacidades, el compromiso contribuye a practicar comportamientos éticos y morales, al mismo tiempo permite develar diversas alternativas para la solución de situaciones por resolver, el respeto y la confianza son valores para lograr el auto reconocimiento y el reconocimiento de los demás hacia uno.

Continuando con las cualidades se tiene, la inclusión está relacionada con la integración del talento humano en la toma de decisiones y beneficios que otorgue

la organización, la reciprocidad es apropiarse de la recursividad para deslastrarse de la linealidad que ha marcado los procesos organizacionales, la articulación es aprovechar los atributos del pensamiento sistémico para lograr la interconexión, la flexibilidad para estar preparados y adaptarse a las nuevas tendencias que van emergiendo, la creatividad es un elemento para la generación de nuevas ideas e innovaciones y la comunicación no es más que un proceso de retroalimentación para la participación activa del talento humano, donde es fundamental que todos los actores dominen y manejen la misma información.

Finalmente, se tiene la gobernabilidad está referida a la capacidad de gobernar, un sistema viable que comprende el carácter sociopolítico de la organización, el equilibrio entre las necesidades de la población, actores organizaciones y las necesidades atendidas, la visión de futuro, las formas legitimas de gobierno, la capacidad para hacer frente a las situaciones de crisis, entre otros.

De lo planteado anteriormente, se tiene que el propósito de esta investigación fue describir las concepciones del liderazgo resiliente para la gobernabilidad, y como propósitos específicos; describir la fundamentación teórica del liderazgo resiliente y comprender los atributos de la gobernabilidad, la metodología utilizada fue el análisis de contenido del enfoque cualitativo.

Fundamentación teórica del liderazgo resiliente

Una mirada del asunto: el Liderazgo desde diversas perspectivas filosóficas

Si bien es cierto que el término liderazgo se ha ido cambiando y transformando en el transcurrir del tiempo, de acuerdo a lo planteado por Bass (1990). Se tiene que desde la edad antigua los poemas homéricos develan las cualidades morales y espirituales relacionadas con la nobleza, la astucia y el

sentido del deber de una clase selecta capaz de ejercer el ejercicio de lo que hoy llamamos liderazgo. Más tarde Sócrates plantea cómo la acción del servicio es lo que debe privar en quienes dirigen el gobierno; una mezcla de moral, política y justicia era el fin ulterior de la actividad humana en la responsabilidad de gobernar para los ciudadanos. Por su parte, Platón ya recoge aspectos relacionados con esta materia y es que en su diálogo de Gorgias expone que el liderazgo es una habilidad para salvar las almas de los ciudadanos y aún más la expresa cómo una habilidad capaz de introducir en los demás la justicia, la prudencia y virtudes en el corazón de estos.

Aristóteles por su parte, lo plantea como una felicidad, y que las competencias o habilidades, no son menos necesarias que los valores, aquí se denota una apreciación del liderazgo desde el interior de quienes lideran; es decir como un rasgo inherente a la personalidad para el ejercicio de tan importante papel. También al igual que su maestro se detiene en la vocación de servicio frente a los demás, donde el hombre no puede aspirar sólo a su bien personal puesto que es un ser social; aquí se deja entrever el carácter colectivo donde no es posible liderar apartado de la las relaciones que se dan con los demás. Se aprecia además como Aristóteles plantea características esenciales que deben poseer los líderes estas son: la virtud, la moral, el servicio, el desapego, la habilidad, la responsabilidad, la ética y la competencia.

Ahora bien se presenta en este apartado, la definición que nos aporta Robbins (2004), en relación al liderazgo, el cual es una capacidad de influir en los grupos para que trabajen en función del logro de los objetivos organizacionales, comprende un proceso caracterizado por la interacción y la visión compartida, implica establecer una dirección, visión y estrategias para alcanzar las metas,

alineando al talento humano y al mismo tiempo motivándolas.

Sumado a lo expuesto, es significativo hacer mención a una estrategia que han de asumir los líderes en las organizaciones, que lleva por nombre la resiliencia, en la cual los líderes se apropian de la capacidad para superar la adversidad y proyectar a futuro u conjunto de respuestas o comportamientos de superación y/o afrontamientos. Es así como el líder es también una fuente clave del clima emocional de la organización y su empuje puede movilizar a todo un grupo en la misma dirección Goleman (1998).

De lo anteriormente planteado, me permito develar que existe una conexión entre el liderazgo y la resiliencia, para Peralta y Velázquez (2020), está fundamentada en que ambos se complementan para desarrollar su potencial de solidaridad o de competencia, por lo tanto estos términos tienen puntos de en encuentro en común, como por ejemplo el desarrollo de capacidades en el talento humano y la organización para el logro de un objetivo completo.

Por lo tanto la resiliencia conlleva a que los individuos se muestren fuerte ante las crisis y el motiva e impulsa los cambios para ser mejores. Apropiarse del nuevo liderazgo del siglo XXI desde el enfoque de la resiliencia de forma recursiva amerita de la solidaridad por un lado y la competitividad por el otro, de ahí la relevancia de asumir estos dos términos de manera articulada, recíproca y complementaria para ser aplicada en cualquier ámbito bien sea político, de negocios, social o ambiental, entre otros.

Seguidamente, se discute en este momento en relación al liderazgo en resiliencia, Peralta y Velázquez (2020), lo definen como cualquier ser humano capaz de inspirar, generar, impulsar y motivar sinergias positivas en un grupo humano del cual el forma parte, en donde esta capacidad emerge de principios éticos, fundamentada en la

coherencia entre sus pensamientos y acciones, sus características principales son la perseverancia y la creatividad coadyuvando así a fortalecer la habilidad para resistir las crisis o adversidades y motivando a su entorno a hacer lo mismo.

De la misma manera, el liderazgo caracterizado por la resilencia tiene la capacidad de recuperarse de forma tal que tanto los demás y el mismo se fortalezcan frente a las amenazas, al mismo tiempo el líder en resiliencia comprende y saca provecho de las oportunidades de la realidad, es altamente responsable, se fortalece frente a las crisis e impulsa el fortalecimiento de sus asociados. Por lo tanto la resiliencia como clave del liderazgo comprende asumir un nuevo estilo de liderar caracterizado por el amor, la fe, la esperanza, el agradecimiento la disciplina, la proactividad, la perseverancia y la integridad.

Continuando con el liderazgo resiliente, se describe en este apartado las cualidades que ha de practicar un líder para orientar, conectar, promover y aplicar los procesos hacia la resilencia y la gobernabilidad, las cuales han de consolidarse Peralta y Velázquez (2020), nos develan diez cualidades como son: Autoconocimiento, compromiso, respeto, inclusión, confianza, reciprocidad, articulación, flexibilidad, creatividad y comunicación, las cuales se transforman en referentes motivacionales, afectivos y actitudinales para quienes desean asumir una nueva forma de ser líder. Por lo tanto su aplicación requiere el reconocimiento de sí mismo y ser consciente de sus fortalezas y debilidades, para lo cual primero debe ser líder de su propia vida, antes de pretender liderar a otros.

El autoconocimiento, como proceso reflexivo conlleva a reconocer debilidades, capacidades para hacer frente a la realidad diaria y a las situaciones de crisis, de igual forma se convierte en un aspecto relevante para tener consciencia de la relaciones

personales con los demás, con un medio y un territorio, emerge en la individualidad de cada ser, en sus potencialidades y es influenciada por el contexto de vida.

El compromiso, es el primer paso hacia la acción, está basado en la condición que permite a una persona actuar de acuerdo a principios éticos, contribuye a brindar alternativas en la búsqueda de soluciones a situaciones por resolver, comprende la práctica la disciplina, honestidad, integridad y audacia para resolver de forma creativa e innovadora las situaciones que se presentan en el entorno y sobre todo permite desarrollar competencia para estar dispuesto a dar lo mejor de uno mismo.

El respeto, se convierte en un valor significativo para obtener el reconocimiento de los demás hacia uno, para lo cual es necesario primero valorarse y respetarse uno mismo como persona. En ese sentido solo la creación de un contexto de respeto de forma recursiva posibilitará trascender hacia los escenarios caracterizados por la resiliencia. De ahí la importancia de orientar a las personas a través del diálogo y la interacción a tomar conciencia sobre el papel que desempeñan los propios aprendizajes, costumbres, saberes y conocimientos locales en el desarrollo de la resiliencia.

Inclusión, es apropiarse de los atributos del pensamiento sistémico para integrar a todas las partes de un todo, es reconocer a todos los seres humano de una sociedad, es tener conciencia y valorar a las demás personas como activos intangibles al momento de llevar a cabo una negoción o cuando estemos en presencia de conflictos.

Sumado a lo expuesto, es importante destacar la visión del pensamiento sistémico según Senge (2010), su esencia radica en un cambio de enfoque como un todo interrelacionado, de igual forma su práctica comienza con la comprensión de un concepto simple denominado feedback o "retroalimentación", que muestra

como los actos pueden reforzarse o contrarrestarse (equilibrarse) entre sí, en ese sentido la clave para ver la realidad sistémicamente consiste en ver círculos de influencia en lugar de líneas rectas.

La confianza, también está relacionada con el reconocimiento y aceptación de los demás hacia uno, comienza desde el la parte interna del ser, en la cual cuando se es capaz de tener la confianza para perseverar en lo que se cree, este comportamiento permitirá actuar como un espejo que se verá reflejado en las personas, logrando así convertirse en impulso de inspiración para ellos. Implica confiar en las propias capacidades, en ese sentido no debilitarse frente al fracaso es un aspecto fundamental de la resiliencia.

Avanzando con cualidades del líder resiliente, se tiene la reciprocidad, está referido a la apropiación de la visión compartida, para lo cual es necesario deslastrarse del egocentrismo y compartir el conocimiento, la experiencia vivida, los errores y aciertos, al respecto cuando se comparte el conocimiento se da una interrelación reciproca en la cual todos los involucrados se apropian de nuevos aprendizajes, logrando de esta manera la integración y sinergia organizacional.

Para Senge (2010), La visión compartida es una fuerza en el corazón de la gente, son imágenes compartidas por los actores que conforman una organización, las cuales son fundamentales para las organizaciones inteligentes porque brindan concentración y energía para el aprendizaje y el sentido de compromiso.

La articulación, se convierte en una cualidad fundamental para la interconexión, en la que las redes de relaciones son una estrategia para lograr la retroalimentación entre los actores organizacionales, por lo tanto los procesos se analizan como un todo entretejido e interdependiente, en donde es necesario tener presente que

cuando se presente un cambio en alguna de las partes todo el sistema se ve afectado.

Lo anteriormente planteado, guarda con la visión compleja expresada por Morin (2005), al indicar que el sistema complejo se distingue por tener un conjunto de partes relacionadas entre sí, cada una de las partes debe poseer la capacidad de ser un agente independiente quien al actuar autónomamente puede influir en los demás, crean las interrelaciones, la capacidad que tienen de romper con las rutinas entre esos causantes, convirtiéndoles en un sistema, procesos de retroalimentación desconocidos lo convierte en sistema complejo. La sociedad actúa según lo orientado como sistema simple, es decir los seres humanos actúan según lo establecido. La capacidad que los ciudadanos tengan para enfrentar colectivamente los nuevos retos es lo que los convierte en sistemas adaptables y complejos.

Esto quiere decir, que un sistema complejo se distingue por tener un conjunto de partes relacionadas entre sí, cada una de las partes debe poseer la capacidad de ser un agente independiente al actuar autónomamente puede influir en los demás, inclusive en todas las partes pueden mostrar una conducta caracterizada por mantener prácticas cotidianas, o romper con las tradiciones cuando surgen nuevos retos, requiriendo nuevas réplicas y nuevos esquemas.

Seguidamente, se reflexiona sobre la flexibilidad como una cualidad que permite transcender la linealidad de los antiguos paradigmas caracterizados por los procesos estáticos, en ese sentido permite a los líderes ajustar y adaptar los pensamientos y acciones a las nuevas formas y estructuras de la realidad organizacional, logrando así fortalecer la efectividad y la capacidad de identificar oportunidades y nuevas tendencias, bajo un liderazgo empático, social y

transformacional que le permita alcanzar todos los planes y objetivos propuestos.

Como penúltima cualidad se tiene la creatividad, es la capacidad que tienen los líderes que les permiten a través de la autoreflexión desarrollar la intuición, la imaginación, la iniciativa y la percepción, así como la creación de nuevas ideas o soluciones innovadoras ante cualquier situación por resolver. Al mismo tiempo que se convierte insumo para la visión estratégica y el diseño de escenarios y acciones para hacer frente a los cambios de los entornos dinámicos.

Finalmente, dentro de las cualidades está la comunicación como un proceso que permite la interacción del líder de forma bidireccional con el talento humano, es necesario comunicar todo lo que acontece en el ambiente organizacional, esto permitirá fortalecer la gestión del conocimiento, la visión estratégica y sobretodo la creación y cocreación de la resilencia.

La Gobernabilidad

Una vez develado el entramado teórico y crítico que comprende el liderazgo resiliente, se intenta en este apartado reflexionar sobre el tema de gobernabilidad desde la postura de Etkin (2011), comenzando con el carácter sociopolítico de la organización, en la cual marca la pauta la empatía hacia la organización tanto de los actores organizacionales como los de la sociedad, para ello el precitado autor hace énfasis en la siguiente tesis:

> En un entorno de libertades, las organizaciones requieren sostenerse en la aceptación de los actores y las instituciones sociales. Si sus decisiones son injustas o sectarias, la población marginada o excluida no sólo podrá cuestionar las organizaciones, sino también dudar del sistema democrático. Aquí aparece la importancia de la función de gobierno y de la capacidad de gobernar en las organizaciones y en relación con un contexto incierto y cambiante. (Etkin, 2011, p.381)

De esta argumentación nace el hecho de que la capacidad de gobernar de los gerentes depende de mantener un equilibrio entre las demandas de los actores organizacionales y de la sociedad, pues ambos esperan que sus necesidades sean satisfechas, de igual forma se requiere una visión que rompa el paradigma de la lógica costo- beneficio presente en las decisiones gerenciales, así mismo trascender e ir más allá de la gerencia efectiva, es decir romper los esquemas de linealidad en los procesos administrativos que aún persisten en las organizaciones, pues estamos conviviendo en entornos muy cambiantes y turbulentos donde el líder resiliente se convierte en actor fundamental, debe dar cabida a la dialógica organizacional pues existen divergencias y la idea es complementarlas para lograr acuerdos, impulsando así el sentido de compromiso y pertenencia del talento humano y la confianza del entorno social.

En concordancia a lo explicado anteriormente, Etkin (2011), nos ofrece las claves del gobierno: el consenso y el rumbo, como ya se ha mencionado vivir en un estado de crisis y bajo presión tiene sus costos sociales, ante estos los lideres deben plantear escenarios más equitativos y menos conflictivos, para la viabilidad o continuidad de la organización en un contexto complejo la gobernabilidad debe trascender el concepto de eficacia o desempeño de los directivos, incorporando en todos los procesos la creatividad, la ética y los valores esto permitirá la aceptación y credibilidad tanto del entorno interno como el externo. Es así como el precitado autor nos señala:

> El concepto de gobierno es superador respecto de los límites de la gerencia, porque introduce en el modelo de gestión las ideas de legitimidad, representación y credibilidad. El gobernante imagina escenarios futuros y formula estrategias de crecimiento. La idea de gobierno no se limita a la

> función pública. El termino kubernetes en su sentido originario habla de quien mantiene el timón de la nave que impulsan los remeros. Tiene que ver con visión, con la idea de fijar el rumbo y adaptarlo a realidades no previstas.(Etkin, 2011,p. 388)

Lo antepuesto confirma la tesis de que se debe dar un salto en los modelos mentales, para el buen funcionamiento de las organizaciones, romper la visión paradigmática de enfocarse solo en los objetivos para poder hacer frente a los entornos turbulentos y las situaciones de crisis, desarrollar capacidades que permitan tener conciencia sobre las demandas de la sociedad, a que población se están atendiendo, cuales son los sentimientos y necesidades de los actores sociales, entre otros, al mismo tiempo es necesario practicar un pensamiento crítico de tal manera de comprender los alcances y limitaciones y trabajar en función de superar esas limitaciones.

Es importante señalar que la eficiencia, la eficacia y la efectividad son elementos esenciales del papel dela gerencia, pero se debe trascender estos esquemas para poder aprender a convivir con situaciones emergentes que antes eran obstáculos y por supuestos rechazadas, hay que propiciar el liderazgo estratégico, en donde el gerente se gane el reconocimiento tanto de los directivos, como de los actores y de la población , de igual manera dar cabida a la participación es decir, fomentar encuentros dialógicos que permitan vislumbrar los pensamientos opuestos y en conjunto llegar a acuerdos o consensos, se trata de aprender a manejar las situaciones de conflictos, logrando así la unidad en la diversidad de ideas, todo esto se corresponde el siguiente argumento:

> Hemos visto que en su proceso de crecimiento la organización ya no puede decidir basada en sus propios objetivos. Para resolver la crisis de

> crecimiento, la organización (y sus directivos) debe desarrollar unas capacidades que le permitan: a) ponerse en sintonía con las legítimas demandas sociales de su entorno, de sus clientes, la población atendida, los actores sociales, los grupos de interés, de opinión u organismos representativos y b) tener una visión centralizada y suficiente capacidad crítica sobre los alcances y las limitaciones del propio modelo de gestión, y de esta manera avanzar con los cambios necesarios en las estructuras internas para cumplir sus misiones. (Etkin, 2011, p.389)

Conviene en este apartado profundizar sobre el tema del gobernante y las situaciones de crisis, para lo cual es necesario asumir un pensamiento abierto que permita hacer frente a las inestabilidades internas y a las incertidumbres externas, a los pensamientos opuestos, a los conflictos entre actores, no se trata de resolver las divergencias buscando ganadores y perdedores, la idea es integrar las diferencias para llegar a los acuerdos. Es así como los escenarios de crisis forman parte de la actividad de la organización y los conlleva a revisar periódicamente las estructuras, por el hecho de estar conformadas por personas, también se ven afectadas por las divergencias o incongruencias de las demandas de la sociedad.

Es así como es necesario romper el paradigma reduccionista que descartaba todo aquello que era contradictorio, los gerentes deben aprovechar las situaciones de crisis para aclarar posiciones, son oportunidades para dinamizar el sistema, aumentando así la creatividad, esto guarda relación con lo planteado por Etkin, (2011:397) "Ese es el sentido de la gobernabilidad: actuar como guía y mantener el control, sin recurrir a la fuerza y otras formas de autoritarismo."

Todas estas consideraciones planteadas conllevan a develar el papel del gobernante y la visión de

futuro, para Etkin (2011: 399) "Hemos dicho que el gobernante fija el rumbo, y lo hace una imagen del futuro deseado y del lugar de destino. Tienen por tanto no sólo planes, sino una visión que lo guía". De ello se desprende que el gobernante tiene la responsabilidad de manejar, es decir, dar rienda suelta a la creatividad y diseñar estrategias que le permitan estar preparados para los cambios que se presenten en las organizaciones, realizando análisis tanto internos como externo.

En ese mismo contexto, el visionar el futuro debe transformarse en una visión compartida, es decir, donde la participación del talento humano sea un pilar fundamental, de lo contrario estos sentirán imposición de órdenes y por supuesto prevalecerá la falta de compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución, de igual forma es importante destacar que para construir escenarios se debe tener clara la misión de la misma, es decir, la razón de ser, aquí se evalúa como son las relaciones entre el entorno interno y el externo, es visualizarla desde afuera hacia adentro, también debe preocuparse por conocer de qué manera son satisfechas las necesidades de la sociedad, teniendo presente que la colectividad forma parte fundamental de los cambios que debe asumir la organización. Esto se corresponde con lo indicado por Etkin (2011):

> Desde el punto de vista conceptual, decimos que el gobierno tiene una misión (compleja) que llevar a cabo, que juega como un compromiso por el cual deberá responder frente al entorno. La idea es que el gobierno es el ámbito desde donde se deben rendir cuentas sobre la medida en que está cumpliendo con los objetivos de conjunto y la corrección de las decisiones de política. Definir un rumbo deriva en un compromiso para el gobierno, una decisión que lo envuelve. No cumplir con la misión es no cumplir con la responsabilidad social de la organización. (Etkin, 2011, p.401)

Es oportuno ahora reflexionar sobre el buen gobierno, fisuras y desgobierno, Para. Etkin (2011) "La función de gobierno muestra diversos grados de efectividad y sustento o reconocimiento" (p402). Dentro de esa gestión se puede generar credibilidad o poca confianza, contar con suficientes recursos o no para hacer frente a las demandas de la sociedad, se pueden presentar escenarios en los que se aprovechen las oportunidades y fortalezas para disminuir las debilidades generando resultados positivos en algunos casos consecuencias negativas. El precitado autor devela cinco factores que permiten evaluar la gestión de gobierno:

1. La gestión efectiva: El cumplir con la misión y los objetivos a corto plazo de la organización conlleva a la eficiencia y a la productividad, la efectividad y la credibilidad va a depender de la capacidad de respuesta tanto a los actores organizacionales como a la sociedad.

2. Gestión ambigua o de corto plazo: aquí no se planifica en función de una visión a largo plazo, sino que se va planificando a medida que se van ejecutando los planes, en función de las exigencias y prioridades tanto de los actores organizacionales como de la sociedad, esta gestión está relacionada con la anarquía, debido a que los problemas del talento humano los resuelven ellos mismos.

3. Gestión nominal o declarativa: su preocupación está fundada en diagnosticar y cómo hacer para mantener la continuidad de los

directivos, no ocupándose de las demandas que dependen de la organización, caracterizado por acciones discursivas que solo se quedan en planes, esto puede estar ocasionado por mal uso de la burocracia, falta de recursos y capacitación o preparación de los directivos para tomar decisiones.

4. Gestión sectaria o partidista: aquí los directivos se preocupan más por las luchas internas, es decir procuran lograr un equilibrio de poder entre los actores organizacionales, que por satisfacer las necesidades tanto internas como externas. Toda situación que genera conflicto es descartada, así mismo no se consideran la igualdad y la inclusión social.

5. Gestión inconexa o fragmentada: se hace presente cuando los gerentes organizacionales se reparten las políticas obviando la coordinación, esto se da más que todo cuando no están claramente definidas las funciones gerenciales, es así como quienes salen perjudicados son los actores organizacionales al no saber a quién acudir cuando se les presenta alguna situación o necesidad por resolver.

Finalmente dentro de los elementos que comprende la gobernabilidad se desarrollan en este apartado las formas legitimadas de gobierno:

> La complejidad hace que el gobierno deba tratar con las oposiciones entre los manifiesto y lo subyacente, lo planeado y lo emergente, lo urgente y lo importante, la transición y lo permanente,

> los intereses sectoriales y los objetivos generales, las fuerzas burocráticas y las necesidades de innovación, la eficiencia económica y sus efectos indeseables o impensados en el plano de lo social. Desde la mirada de gobierno no son temas de coyuntura, sino tensiones y dilemas que están en la base de la organización y que no pueden ignorarse o simplificarse utilizando una mirada "ordenadora", ni razonando sólo con el esquema de medios-fines. (Etkin, 2011, p402)

Es por tal motivo que la función de gobierno debe trascender la visión mecanicista de ejecutar solo lo planificado y visionar la organización como un espacio complejo caracterizado por acuerdos, divergencias, integrar la unidad en la diversidad, articular esfuerzos tomando en cuenta la autonomía y la visión compartida. Lo cualitativo permite hacer seguimiento a los propósitos en forma continua, manteniendo la legitimidad y el consenso de las decisiones, tal como lo plantea Etkin (2011), "la racionalidad sustantiva" dando apertura al diálogo abierto permitiendo así la participación de los actores organizacionales en las decisiones.

Consideraciones finales

El liderazgo es una capacidad que permite influir en el talento humano y en los grupos para que desempeñen sus funciones enfocados hacia el logro de los objetivos, mediante la visión compartida, estratégica, la motivación, comunicación, la gestión del conocimiento, el trabajo en equipo, la interacción, entre otros.

El liderazgo resiliente es la capacidad para hacer frente, adaptarse y superar las situaciones de crisis que se presentan en los entornos caóticos, por lo tanto el liderazgo y resiliencia están conectados y complementados para desarrollar la capacidad del talento humano hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales, de igual forma ambos fortalecen la solidaridad y la competitividad.

Las cualidades del liderazgo resiliente permiten el autoconocimiento como un proceso de autoreflexión para reconocer las debilidades y emprender acciones para superarlas, así mismo identificar las capacidades para hacer frente a las situaciones de crisis, el compromiso contribuye a llevar a cabo acciones con principios éticos como la honestidad y disciplina, identificando al mismo tiempo las alternativas para la búsqueda de soluciones.

El respeto es una cualidad de valor significativo para lograr el reconocimiento de los demás hacia uno, por su parte la inclusión es la apropiación del pensamiento sistémico para desarrollar los procesos como un todo integrado e interconectado, la confianza es una cualidad que emerge del ser, es creer en nosotros mismos, para luego obtener el reconocimiento de los demás hacia uno, el líder ha de ser un modelo a seguir.

La reciprocidad es la visión compartida, en donde a través del diálogo se logra conocer los sentimientos y deseos de los actores como centro motor de las organizaciones, conlleva a su vez a la integración y sinergia organizacional, la articulación contribuye a la interconexión, está relacionada con el efecto mariposa, cuando ocurre un cambio en una parte del sistema todo se ve afectado, trascendiendo así la fragmentación de saberes propias del paradigma reduccionista.

La flexibilidad, está relacionada con la recursividad y la capacidad de estar preparados para adaptarse a los cambios del entorno. La creatividad es una capacidad que conlleva a la generación de nuevas ideas convirtiéndose en un insumo para la visión estratégica. Finalmente dentro de las cualidades se tiene la comunicación como un proceso de retroalimentación que promueve el aprendizaje organizacional en donde todos los actores han de manejar y compartir toda la información.

La gobernabilidad permite fortalecer el carácter sociopolítico de la organización para lograr la empatía hacia la organización tanto de los actores organizacionales como los de la sociedad, de igual forma trasciende el concepto de eficacia o desempeño de todos los directivos, incorporando en todos los procesos la creatividad.

La gobernabilidad contribuye a asumir un pensamiento abierto para hacer frente a las inestabilidades internas y a las incertidumbres externas, para lo cual es necesario actuar como guía y monitorear el control sin recurrir a las fuerzas y otras formas de autoritarismo, de igual forma permite visionar el futuro, para lo cual es necesario asumir una visión compartida a través de la participación del talento humano.

Entre los factores para evaluar la gestión de gobierno se tiene, la gestión efectiva, la gestión ambigua o de corto plazo, la gestión nominal o declarativa, la gestión sectaria y la gestión inconexa o fragmentada, finalmente es necesario tomar en consideración que la función de gobierno ha de trascender la visión mecanicista por la visión estratégica y resiliente para estar a la par de los cambios e innovaciones del entorno.

Referencias Bibliográficas

Bass, B. (1985). ***Leadership and Performance Beyond Expectations***. New York: The Free Press

Etkin, J. (2011). ***Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado***. Ediciones Granica. Buenos Aires.

Goleman D. (1998). ***La Práctica de la Inteligencia Emocional***. Editorial Kairos. Barcelona. España.

Morín, E. (2005). **Introducción al pensamiento complejo**. Gedisa Editorial. Barcelona. España

Peralta, H y Velásquez A. (2020). **Resiliencia la Clave del Nuevo Liderazgo del Siglo XXI**. Editora. Verónica Iglesias García. Cali. Colombia

Robbins, S. (2004). ***Comportamiento Organizacional***. Décima edición. Pearson. México

Senge, P. (2010). **La Quinta Disciplina en la Práctica. El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje**. Segunda Edición. Ediciones Granica. Buenos Aires

CONDICIONES EDUCATIVAS QUE IMPULSAN EL EMPRENDIMIENTO EN EL MUNICIPIO VALERA

AUTORAS:
YARITZA MEDINA SÁNCHEZ
RUBINMARI LEÓN RUÍZ

RESUMEN

En los últimos años, el estado venezolana ha puesto su mirada en el emprendimiento como estrategia económica para el desarrollo del país. Sin embargo, para que todos estos esfuerzos que se están realizando alcancen los frutos deseados se hace necesario estudiar todos los elementos que están inmersos en la dinámica empresarial. En tal sentido, el presente trabajo tiene como propósito presentar el análisis de las condiciones educativas que propician el fenómeno emprendedor como factor dinamizador de la economía, centrándose en el municipio Valera, Estado Trujillo. Las conclusiones reflejan que la enseñanza primaria y secundaria contribuye a estimular la creatividad, la autosuficiencia y la iniciativa personal de manera moderada; no obstante no dedica suficiente atención al espíritu empresarial. En relación a la educación universitaria, representa un factor que medianamente favorecedor ya que existen algunas instituciones que estimulan la creación de empresas; sin embargo, estos institutos no poseen áreas de atención, seguimiento y monitoreo a la actividad empresarial.
Palabras claves: Fenómeno emprendedor, crecimiento empresarial, condiciones educativas.

ABSTRACT

In recent years, the Venezuelan state has set its sights on entrepreneurship as an economic strategy for the development of the country. However, in order for all these efforts that are being made to reach the desired results, it is necessary to study all the elements that are immersed in the business dynamics. In this sense, the present work has the purpose of presenting the analysis of the educational conditions that favor the entrepreneurial phenomenon as a dynamic factor of the economy, focusing on the Valera municipality, Trujillo State. The conclusions reflect that primary and secondary education contribute to stimulate creativity, self-sufficiency and personal initiative in a moderate way; however, it does not devote enough attention to entrepreneurship. In relation to university education, it represents a factor that is moderately favorable since there are some

institutions that stimulate the creation of companies; However, these institutes do not have areas of attention, follow-up and monitoring of business activity.

Keywords: Entrepreneurial phenomenon, business growth, educational conditions

Introducción

Los últimos años han traído consigo una serie de cambios en diversos ámbitos: humano, social, ambiental, económico, entre otros; precisamente en el aspecto económico se han presentado hechos que están afectando las estrategias futuras de las empresas. La adaptación y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones; la globalización; la investigación y desarrollo como factor clave de competitividad; la valoración del talento humano; la necesidad de desarrollar nuevas competencias, por mencionar algunas, han pasado a ser claves para el desarrollo de la estructura empresarial. En la medida de que un país o región los afronte con éxito y sea capaz de convertirlos en oportunidades se logrará mejoras significativas respecto a su posición competitiva.

El surgimiento de nuevos emprendimientos y emprendedores constituye una temática que ha tendido a despertar creciente interés durante la última década entre académicos y los responsables de la toma de decisiones en materia de políticas empresariales. En este contexto, surgen interrogantes referidas a la posibilidad de estimular y apoyar el surgimiento y desarrollo del emprendimiento así como también acerca de aquellos factores que inciden favoreciendo o, alternativamente, obstaculizando el proceso emprendedor.

En el presente artículo el emprendimiento será abordado desde los factores que propician su desarrollo, específicamente en las condiciones académicas y educativas que favorecen esta actividad.

Marco Teórico Conceptual

La consideración del emprendimiento como herramienta para fortalecer el tejido empresarial y como clave para favorecer la innovación, la competitividad y la creación de nuevas empresas, ha acrecentado el interés por estudiar acerca de este fenómeno que vienen ganando reconocimiento social e institucional, quedando evidenciado por la cantidad de institutos y universidades que han incorporado entre sus planes de estudios el desarrollo del espíritu emprendedor.

De allí que en las últimas décadas hemos sido testigos de un creciente interés, en medios empresariales, políticos y académicos, por el desarrollo de la figura del emprendedor. Según Casani, Rodríguez. y Sánchez (2012), desde el siglo XVII (siglo en el que se comenzó a estudiar la figura del emprendedor) mucho se ha avanzado en la reflexión sobre este agente central de la economía; por ello, a finales del siglo XX volvieron la vista hacia el potencial de creación de empleo y riqueza que se le atribuye al emprendedor.

Es esa razón, por la cual los países que se ha dado a la tarea de estudiar el fenómeno emprendedor como herramienta del desarrollo

empresarial, tal como es el caso de la Unión Europea, que ha incorporado la promoción del espíritu emprendedor a las políticas de desarrollo empresarial e incluso provocado la ejecución de procesos de discusión de políticas alimentadas por una importante producción de información sobre el emprendimiento.

Al respecto, y orientando la mirada a este continente, importante mencionar la labor que ha venido realizando el Programa de Desarrollo Emprendedor (PRODEM), que se dedica a la investigación, asistencia técnica y formación en el área de emprendimiento e innovación en América Latina. Entre sus investigaciones, se ha dedicado a determinar el Índice de Condiciones Sistémicas para el Emprendimiento Dinámico, que se ha convertido en una herramienta que ayuda para identificar las principales fortalezas y áreas de mejora que tienen los países para el surgimiento y desarrollo de emprendedores. Su último estudio, realizado en el año 2022 arrojó datos significativos acerca de la dinámica empresarial a nivel global (Kantis, Federico, Ibarra, 2022)

Con la participación de 46 países, los resultados develaron los países que presentan las mejores condiciones para el desarrollo del emprendimiento, entre los que se mencionan: Los Países Bajos, Estados Unidos, Alemania, Noruega y Suecia. Por su parte, a nivel latinoamericano destacan: Chile, Brasil y Argentina. Las dimensiones estudiadas fueron: condiciones de la demanda, estructura empresarial, plataforma de Ciencia y Tecnología para la Innovación (CTI), capital humano emprendedor, condiciones sociales, educación, cultura, financiamiento, capital social, políticas y regulaciones.

Dentro de las fortalezas presentes en los países líderes en emprendimiento se mencionan: capital social favorable, es decir, positivas interrelaciones basadas en la confianza, que contribuyen a consolidar redes de apoyo y cooperación; alto nivel de desarrollo de las fuentes de financiamiento y una actividad importante de los gobiernos y sus políticas. Estas ventajas se sustentan, en primer lugar en condiciones sociales, culturales y educativas propicias para el emprendimiento; en segundo lugar, en plataformas tecnológicas y estructuras empresariales proclives a la innovación y emprendimiento.

Así mismo, según la investigación, en países de América Latina se está produciendo una verdadera transformación en políticas de desarrollo empresarial, que incorpora el fomento de nuevos emprendimientos y la promoción de una nueva mentalidad que valoriza la actividad empresarial. Prueba de ello es que en los últimos años han surgido números programas de creación de nuevas empresas y de fomento del espíritu emprendedor.

Dentro de los hallazgos más significativos se encuentran: las condiciones para el emprendimiento en Latinoamérica se encuentra en valores medio – bajos y bajos, unos

35 -28 puntos, en relación al promedio (63 puntos) que ostentan los países que tienen liderazgo a nivel global. Detallando las dimensiones estudiadas, el contraste más significativo se dan en los siguientes indicadores: la plataforma de CTI y el capital social (con distancias de alrededor de 55 puntos), le siguen la estructura empresarial y el financiamiento (con brechas de 50 y 48 puntos, respectivamente). Otra característica notable en este estudio es que el capital humano emprendedor tiene perfiles muy específicos en los que se refiere a su formación (estudios universitarios) y experiencia laboral.

Es importante señalar que la dimensión educación obtuvo un puntaje de 38 (en el caso de los 12 países latinoamericanos que estuvieron presentes en el estudio). Observando en detalle este indicador, los resultados reflejan que en 11 de los 12 países hubo un retroceso en materia de educación emprendedora, especialmente en el nivel medio del sistema educativo, sin embargo, el desarrollo de competencias emprendedoras en el nivel universitario refleja que enfrenta grandes desafíos tanto en materia de una mayor amplitud, cobertura y calidad. El proceso formativo es fundamental, ya que permite la consolidación de capacidades y habilidades, que le permitirán evaluar el potencial y el riesgo asociado a una idea de negocio, generar capital relacional que sirvan para apalancar sus emprendimientos, tener una visión más holística, adquirir competencias tecnológicas aplicadas a sus proyectos, entre otros beneficios.

La participación de Venezuela en estos estudios se realizó hasta el Informe del año 2020, no estando presente en los informes de los años 2021, 2022. No obstante, los datos suministrados en los estudios representan un referente válido para tener una visión general de la actividad emprendedora en nuestra región, toda vez que nuestro país está apostando al emprendimiento y a la transformación universitaria con una orientación productiva.

En este sentido, y partiendo del escenario político y económico de Venezuela, se plantea la necesidad de estimular una comprensión generalizada del papel fundamental que el emprendedor desempeña como dinamizador de una economía avanzada y de crecimiento económico a partir de la explotación de los recursos endógenos.

Venezuela y el emprendimiento

El Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) y la Universidad Católica Andrés Bello, a través del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, realizaron en nuestro país el estudio GEM (por las siglas en inglés de Global Entrepreneurship Monitor) que mide la actividad emprendedora. Esta investigación se basó en una encuesta a nivel nacional que se llevó a cabo durante los meses de julio y agosto de 2022; se aplicó a 2.218 adultos y al mismo tiempo se realizó un sondeo a 36 expertos del

área económica. El estudio mide el nivel de emprendimiento temprano mediante el cálculo de un indicador que refleja el porcentaje de la población adulta que se encuentra iniciando nuevos negocios en el país, así como sus percepciones de valores y actitudes emprendedoras.

En opinión de Peñaloza (2023), los resultados, que fueron presentados el 15 de marzo de 2023, arrojan información importante que debe tomarse en cuenta al momento de elaborar políticas en torno a este tema. Al respecto, señala que alrededor a 3 millones de venezolanos (aproximadamente el 19% de la población adulta del país) se han visto atraído al emprendimiento; de ese grupo, un alto porcentaje (86%) están en comenzando su actividad empresarial, es decir, poseen negocios de reciente data – menos de tres meses, hasta un máximo de 3 años en el mercado y únicamente el 14% tiene negocios consolidados, es decir, han permanecido en el mercado por más de cinco años.

El estudio considera una clasificación de los emprendedores de acuerdo con la motivación que dio origen a su empresa. En tal sentido, se realiza una distinción entre emprendedores por oportunidad y por necesidad. Los primeros crean su empresa como resultado de la búsqueda sistemática de opciones en el mercado, mientras que los segundos lo hacen porque no tienen más alternativas. Los resultados para el año 2022 refleja que el 90% de las respuestas se inclinaron hacia ver el emprendimiento como un medio para "ganarse la vida", es decir, el emprendimiento reúne la característica de ser un emprendimiento por necesidad. Sin embargo, Lauriño L. (2023) afirma que estos resultados reflejan que en Venezuela hay un porcentaje elevado de personas que están dispuestas a apostar por iniciar un negocio, además que se refleja un alto nivel de confianza y compromiso por esta actividad.

Los resultados también reflejaron que el porcentaje de la población que emprende aumentó de 17% a 19% entre 2011 y 2022 (unas 100 mil personas más); en contraste, Lauriño (2023) menciona que la porción de venezolanos que tienen emprendimientos con menos de 3 años, ha venido disminuyendo, al pasar de 27.3% en el 2011 a 15.9% en el 2022. Otro dato significativo es que la porción de venezolanos con negocios establecidos es solo de 2,6%, pero esta cifra es superior al 1,6% registrado en 2011.

Por su parte, Marotta, D. (2023) expone los resultados de este estudio desde otra mirada, que involucra aspectos como el perfil, género, ingresos y participación en el hogar de los emprendedores. Afirma que "Los emprendedores en su etapa inicial están muy motivados y se perciben con un alto talento emprendedor - 83% considera que tiene el conocimiento, la habilidad y la experiencia necesarios para iniciar un nuevo negocio". En cuanto al género, las féminas alcanzan la mayoría con un 54%; los emprendedores tienen edades

comprendidas entre 35 y 54 años, con niveles educativos superiores.

En relación a las características de los emprendimientos, los resultados del informe GEM 2022 arrojan la siguiente información: el 84% tienen entre uno y dos socios; el 62% de los emprendimientos solo abarcan el mercado local, el 97 % tiene bajo nivel tecnológico, el 95% de los emprendimientos no han incursionado en la exportación el 85% tienen entre uno a cinco empleados y solamente el 2% tienen entre sus expectativas incorporar a otros empleados en el futuro.

Estos resultados evidencian la necesidad de orientar la actividad emprendedora en Venezuela. Se requiere entonces de incentivar la creación de más y mejores empresas, que contribuyan a la aparición de nuevas actividades económicas y además que se consoliden en el tiempo.

En este punto debemos señalar que nuestro país se ha fijado entre sus metas dinamizar el proceso emprendedor en Venezuela, para ello, el 15 de octubre del 2022, según gaceta N° 6.656 Extraordinaria, se promulga la Ley para el Fomento y Desarrollo de nuevos emprendimientos, teniendo por objeto: "promover el desarrollo de nuevos emprendimientos y una cultura emprendedora orientada al aumento y diversificación de la producción de bienes y servicios, el despliegue de innovaciones y su incorporación al desarrollo económico y social de la Nación." Artículo 1 de la citada ley.

El artículo 2, contempla la finalidad de esta ley:

1. Fomentar el emprendimiento mediante políticas dirigidas a la creación de un ecosistema favorable a su desarrollo.
2. Promover el desarrollo armónico de la economía nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica de la Nación.
3. Impulsar la iniciativa emprendedora, la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población.
4. Favorecer el ejercicio del derecho a dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y la ley.

Si analizamos el numeral 1, es importante resaltar por un lado, el reconocimiento por parte del estado de que se requiere generar políticas que impulsen la actividad emprendedora y por el otro, la aceptación de crear las condiciones que favorezcan dicha actividad en la que convergen diversos actores que están involucrados en los procesos de emprendimiento (ecosistema), al referir en el artículo 4 lo siguiente: "Ecosistema Nacional de Emprendimiento: Es una comunidad apoyada por un contexto público de leyes, instituciones y prácticas económicas, formado por una base de organizaciones y personas interactuantes que producen y

asocian ideas de negocios, habilidades, recursos financieros y no financieros"

Más adelante, la ley establece en el Artículo 7. "El Estado desarrollará un plan nacional de formación integral, con el propósito fundamental de promover una cultura y una ética con visión emprendedora, así como la educación en las áreas administrativa, gerencial, financiera, científico-técnica y otras de relevancia para el desarrollo de los nuevos emprendimientos. Igualmente, garantizará las condiciones para la formación y certificación permanente de las emprendedoras y emprendedores, reconociendo los saberes u oficios a través de los institutos con competencia en la materia."

Además se incorpora la figura de: Registro Nacional de Emprendimientos, contemplado en el Artículo 15, el cual lo define como "un registro público del órgano rector que tiene por objeto la inscripción de los nuevos emprendimientos, así como los actos y contratos relativos a los mismos."

Vemos entonces que en Venezuela se están dando pasos importantes enfocados a definir las líneas prioritarias de acción en esta materia, así como coordinar la articulación entre los sectores productivos, financieros, legales y académicos. En este sentido, las instituciones de estudios superiores no puede desvincularse de este propósito dado que el proceso de generación y aplicación del conocimiento no puede disociarse, es más, debe coordinarse estrechamente para su reutilización continua, lo que supone una vía clave para las relaciones Universidad – Empresa y un marco de colaboración permanente pretendido insistentemente.

Pasando la mirada al estado Trujillo, según proyecciones del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2022 ocupaba el sexto lugar de pobreza del país. Por ello el estado Trujillo se ve obligado a incentivar el comportamiento emprendedor de forma más efectiva. Necesita más empresas vigorosas, capaces de aprovechar los beneficios que ofrece su diversidad geográfica y embarcarse en aventuras innovadoras o creativas para la explotación económica a gran escala.

Para llegar al Trujillo emprendedor, es necesarios recrear a Trujillo mediante la modificación de las políticas sobre empresas de tal manera que estimulen la aparición de emprendedores integrados en la nueva economía basada en el conocimiento.

Basado en estos planteamientos, exponemos los resultados de una investigación que tuvo como propósito estudiar las condiciones que propician el fenómeno emprendedor en el Municipio Valera como factor dinamizador de la economía trujillana, revelando en este artículo los resultados para en el área educativa.

Metodología

La investigación fue descriptiva; la información requerida para el

presente estudio se obtuvo de un diseño de fuente mixta ya que los procedimientos específicos, tácticas y estrategias utilizados para recoger la información necesaria provienen de distintas fuentes. En primer lugar la información recolectada fue obtenida de un análisis documental, ajustándose en este caso el diseño documental. De igual forma para alcanzar los objetivos trazados se requirió recurrir a fuentes vivas, es decir, en contexto natural, ajuntándose para ello el diseño de campo. Por otra parte la investigación tuvo un carácter no experimental, de tipo transeccional.

La población estuvo conformada por las empresas que se han creado en el año 2022, las cuales según información suministrada por la Alcaldía de Valera, se encontraban registradas un total de 638 empresas para el último trimestre del año 2022.

Se utilizó la técnica de la encuesta empleando como instrumento un cuestionario contentivo por 38 itemes con alternativas de frecuencia escala Lickert y tres preguntas abiertas. La primera dirigida a identificar tres elementos que limitan la actividad emprendedora en el municipio. La segunda orientada a precisar tres apoyos o factores que están favoreciendo la creación de empresas. Y en la tercera y última pregunta, los emprendedores proponen tres medidas o recomendaciones que podrían impulsar la actividad emprendedora en la ciudad de Valera.

Resultados

El indicador relacionado a medir las condiciones educativas que propician el fenómeno emprendedor se evaluó con interrogantes orientadas conocer que tan favorable al comportamiento emprendedor en los niveles de enseñanza primaria, secundaria y universitaria, así como los sistemas de formación continua. Al respecto los resultados arrojaron los siguientes datos:

1. Un 43.3% de los encuestados opinó que la enseñanza primaria y secundaria fomentó en ellos la creatividad, la autosuficiencia y la iniciativa personal; no obstante, el 80,8% de los mismos expresaron que dicha enseñanza no le dedicó suficiente atención al espíritu empresarial.
2. Ahora bien, en contraposición a lo anterior, dicha población señala en un 59,5% que la universidad y centros de enseñanza superior le proporcionaron una preparación adecuada y de calidad para la creación de su empresa y que las mismas, según el 47,1% estimulan el emprendimiento local. Aunado a esto, ratifican en un 62.5% que los sistemas de formación profesional y formación continua que existen en el municipio Valera, proporcionan una preparación adecua en apoyo a la creación de empresas.

Se evidencia la importancia de la formación, como base para un cambio cultural en el capital humano, que incorpore competencias emprendedores, orientadas a estimular la innovación, el autoempleo, creación de

empresas, la planificación, herramientas en el área financieras, mercadeo y gerenciales que propendan a que las iniciativas empresariales sean sustentables en el tiempo.

En relación a los aspectos que limitan la actividad emprendedora en el municipio Valera, los encuestados indicaron los siguientes:

- Sistema de apoyo financiero, dentro del cual existen elementos que están actuando como un obstáculo que frenan la actividad emprendedora. Conceptos como fondo de capital riesgo no son manejados por los emprendedores valeranos.
- El apoyo gubernamental es considerado como una limitante de la actividad emprendedora en el municipio.
- La inexistencia de parques tecnológicos.
- Sistema educativo, los emprendedores señalan los siguientes aspectos como elementos del sistema educativo que están obstaculizando la creación de empresa en el municipio Valera: la carencia de valores culturales del espíritu emprendedor, así como la no incorporación del estímulo de habilidades empresariales en los planes educativos de la enseñanza primaria, secundaria y universitaria, lo que supone un desconocimiento generalizado de las oportunidades que brinda el emprendizaje. En general, la necesidad de definir una política de fomento a la creación de empresas dentro de los contenidos académicos.
- La falta de cultura emprendedora en todos los estamentos sociales, la consideración del empresario, siendo esta poco favorecedora.
- La transferencia de tecnología y la dificultad de acceso a la misma.

En lo que respecta a los factores que están favoreciendo la creación de empresas en el municipio Valera, los emprendedores manifestaron lo siguiente:

- El municipio Valera presenta oportunidades para su desarrollo empresarial, representadas éstas en su condición geográfica, en el área comercial y en menor escala, pero no menos importante, las potenciales agrícolas que pueden ser explotadas.
- El capital humano del municipio también destacó como factor que favorece el desarrollo empresarial.

Por otro lado, las recomendaciones de los emprendedores se circunscriben en dos líneas prioritarias. Por un lado, en todo aquello relacionado con crear un buen clima hacia el emprender, en concreto en aspectos como la educación y la incidencia sobre las normas sociales y culturales. Y, por otro, en lo relativo a un apoyo financiero real ligado a los diferentes programas gubernamentales.

Conclusiones

Los resultados de la investigación abonan los argumentos que sostienen el carácter multicausal del fenómeno emprendedor

destacando los factores financieros, políticos, educativos, económicos y sociales, que definen el marco contextual en el cual los emprendedores y sus emprendimientos emergen.

Específicamente en el área educativa, se pudo establecer que la enseñanza primaria y secundaria contribuye a estimular la creatividad, la autosuficiencia y la iniciativa personal de manera moderada; no obstante no dedica suficiente atención al espíritu empresarial.

En relación a la educación impartida en las universidades y centros de enseñanza superior, al igual que los sistemas de formación profesional y formación continua existente en el municipio Valera, representan un factor que medianamente favorecedor ya que existen algunas instituciones que estimulan la creación de empresas; sin embargo, estos institutos no poseen áreas de atención, seguimiento y monitoreo a la actividad empresarial.

Siguiendo con el aspecto educativo se logró determinar que gran parte de las microempresas no tienen acceso a la investigación y a las nuevas tecnologías. De igual forma se determinó que una parte de los emprendedores no ha recibido subsidios para acceder a la adquisición de las mismas.

También los datos arrojaron que la cultura regional no fomenta, en los microempresarios, la capacidad de asumir riesgos como emprendedores; así como tampoco representan un estímulo ni de su creatividad ni de las innovaciones empresariales.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, en el área educativo se recomienda:

- Reformar el sistema educativo y mejorar los planes educativos de forma que durante el periodo de enseñanza primaria se estimulen valores y hábitos como la creatividad, la confianza y la iniciativa personal, mediante juegos didácticos.
- Durante la enseñanza secundaria se propone que se desarrollen las habilidades y capacidad para la toma de decisiones y conocimientos sobre las políticas industriales y empresariales.
- En la etapa de educación superior fomentar el trabajo de equipo y el desarrollo del espíritu innovador.
- Creación de parques científicos, tecnológicos, incubadoras de empresas y centros de emprendedores como espacios para la creación de empresas y de orientación y asesoramiento para consolidar las actividades empresariales generadas. Considerando que los parques científicos y tecnológicos deben servir como punto de conexión entre la universidad – empresa y ayudar a utilizar la capacidad tecno - científica.

Para el fomento del espíritu emprendedor se propone:

- Acciones de difusión (charlas, jornadas, programas de formación) para concienciar a las personas

sobre la creación de empresas como vía de desarrollo profesional.

- Difundir y reconocer el conjunto de actividades y actuaciones realizadas por todos los agentes implicados en el apoyo y fomento de la actividad emprendedora.

Referencias Bibliográficas

Casani, Fernando , Rodríguez-Pomeda, Jesús , Sánchez Flor (2012). Los nuevos modelos de negocio en la economía creativa: Emociones y redes sociales. Universia Business Review. Documento en línea. Consultado: 2023, marzo 01. ISSN: 1698-5117. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43323186003.

Kantis, Hugo, Federico Juan, Ibarra García, Sabrina (2022). El emprendimiento dinámico como motor del desarrollo sostenible (ICSEd-Prodem 2022). Documento en línea. Consultado: 2023, marzo 08. Disponible en: https://prodem.ungs.edu.ar/publicaciones_prodem/el-emprendimiento-dinamico-como-motor-del-desarrollo-sostenible-icsed-prodem-2022/

Lauriño, Luis (2023) Tres millones de venezolanos son emprendedores, revela estudio de la UCAB y el IESA. Documento en línea. Consultado: 2023, marzo 21. Disponible en: https://elucabista.com/2023/03/15/tres-millones-de-venezolanos-son-emprendedores-revela-estudio-de-la-ucab-y-el-iesa/

Ley para el Fomento y Desarrollo de nuevos emprendimientos, Gaceta N° 6.656 Extraordinaria.

Marotta, Demetrio (2023) Tres millones de venezolanos son emprendedores, revela estudio de la UCAB y el IESA. Documento en línea. Consultado: 2023, marzo 21. Disponible en: https://elucabista.com/2023/03/15/tres-millones-de-venezolanos-son-emprendedores-revela-estudio-de-la-ucab-y-el-iesa/

Peñaloza, Pedro Pablo (2023). Tres millones de venezolanos son emprendedores, revela estudio de la UCAB y el IESA. Documento en línea. Consultado: 2023, marzo 21. Disponible en: https://elucabista.com/2023/03/15/tres-millones-de-venezolanos-son-emprendedores-revela-estudio-de-la-ucab-y-el-iesa/

DIÁLOGO DE SABERES, INTERCULTURALIDAD PRESENTES EN LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA

AUTORA: PARRA CONTIN VANESSA GABRIELA

RESUMEN

Se realizó el presente ensayo basado en el diálogo de saberes e interculturalidad, elementos vislumbrantes en la investigación acción participativa (IAP) método asumido por los programas nacionales de formación y municipalizados de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". Dicho ensayo está inmerso bajo el método interpretativo, presentando como propósito comprender el diálogo de saberes y la interculturalidad como posturas en la IAP con reflexiones desde el marco de la universidad venezolana y la concepción desde el paradigma imperante (Positivista) con discursividad retórica, predominante de la modernidad como instrumento de dominación, aspectos estos considerados aniquiladores del ser y actuar. En tal sentido se busca reflexionar para el logro de una verdadera transformación universitaria; presentando como premisa la discusión y la valoración que la universidad tiene que repensarse, con miras a una universidad más democrática, participativa y protagónica en concordancia con lo establecido en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además apostar a una universidad incluyente, capaz de servir de aporte a la resolución de los problemas sociales y ponerse a la altura de los desafíos que la demandan, ya que su modelo medieval y napoleónico está agotado y en cuestionamiento.

Palabras claves: diálogo de saberes, interculturalidad, investigación acción participativa.

ABSTRACT

The present essay was based on the dialogue of knowledge and interculturality, elements glimpsed in the participatory action research (IAP) method assumed by the national training programs and municipalities of the National Experimental University "Francisco de Miranda". This essay is immersed under the interpretative method, presenting as a purpose to understand the dialogue of

knowledge and interculturality as positions in the IAP with reflections from the Venezuelan university framework and the conception from the prevailing paradigm (Positivist) with rhetorical discourse, predominant of Modernity as an instrument of domination, aspects considered to be annihilators of being and acting. In this sense, we seek to reflect for the achievement of a true university transformation; Presenting as a premise the discussion and assessment that the university has to rethink, with a view to a more democratic, participatory and protagonist university in accordance with what is established in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, in addition to betting on an inclusive university capable of Serve as a contribution to the resolution of social problems and rise to the challenges that demand it, since its medieval and Napoleonic model is exhausted and in question.

Keywords: dialogue of knowledge, interculturality, participatory action research.

El diálogo es el encuentro de los hombres que pronuncian el mundo, no puede existir una pronunciación de unos a otros; es un acto creado (Freire, 1995)

Acercarse con una visión crítica al estado actual de la investigación implica reconocer que la manera como ésta es asumida y practicada, lleva en sí un carácter valorativo que guarda estrecha relación con la concepción doctrinaria de la que ella se deriva. Es decir, que su dirección y orientación obedece a la concepción de la educación y del ser humano que rige el deber ser de los proyectos educativos y curriculares establecidos en las instituciones educativas de los diferentes subsistemas.

Es por ello, que ante los retos del presente, cualquier reflexión en torno a la investigación debe comenzar por la revisión de las concepciones que emergen tanto en lo epistemológico y teórico como en lo metodológico del proceso, en relación con la investigación en ciencias sociales y en el marco de los paradigmas vigentes. En tal sentido, se postula que la investigación tradicional está condicionada por la concepción positivista de la educación y la sociedad, en la que se imponen teorías y metodologías que predeterminan la realidad contextual objeto de investigación y la forma de abordarla. Nociones positivistas de objetividad, racionalidad y verdad en la que el conocimiento tiene un papel instrumental en la solución de los problemas y en la que existe la tendencia a explicar desde un punto de vista técnico todo lo social y educativo.

Este paradigma enfrenta hoy día múltiples cuestionamientos y retos, entre los que se destacan algunos aspectos de carácter general, tales como, en primer lugar, el carácter reduccionista de lo humano, que impide explicar a cabalidad las diversas situaciones del complejo contexto socio-educativo; lo restrictivo del método con el cual se pretende estudiar lo social sólo a partir de lo experimental, limitando el abordaje de los diversos escenarios y problemáticas. En segundo lugar, es importante reconocer que los paradigmas de la teoría enfrentan un serio problema de eficacia para generar estrategias que orienten las decisiones de los distintos actores y den respuesta a las complejas situaciones que ocupan el espacio educativo en el marco de lo social e histórico cultural (Arend, 2002).

Por estas razones, en los postulados actuales sobre la investigación algunos autores coinciden en afirmar que existe urgencia de un replanteo de los paradigmas teóricos tradicionales por la poca o ninguna incidencia de los resultados de la investigación en la práctica educativa o por su poca o ninguna repercusión en lo social. En especial en la toma de conciencia de la necesidad de reivindicar lo humano desde un plano crítico y comprometido a partir de la educación en todos sus niveles.

Planteamiento éste que puede reafirmarse cuando Tedesco (2000) expresa:

La necesidad de una reconstrucción teórica y el escepticismo acerca de la significación social de la investigación educativa no implican la ausencia de problemas que deban ser investigados o un debilitamiento de la capacidad investigativa de los científicos de la educación. Las carencias en el conocimiento son significativas y numerosas las actividades de investigación, pero, a pesar de ser ésta muy intensa, aun así no acaban de completar el vacío teórico y práctico debido a la existencia de un componente normativo y epistemológico en el fondo de esta situación que generalmente se obvia (Pág. 3).

Lo anterior indica que la investigación no es una actividad neutra, sino que tiene una intencionalidad, lo que requiere de la sensibilidad y de la toma de conciencia por parte de los actores del proceso para identificar y cuestionar aquellos aspectos que desvirtúan la razón de ser de la práctica investigativa.

En tanto, es común decir que el paradigma dominante, en las últimas décadas, está mostrando evidentes síntomas de agotamiento en su capacidad explicativa. La teoría educativa, en consecuencia, enfrenta un problema de producción debido a que los aspectos más significativos o particulares de la realidad socioeducativa contemporánea, quedan fuera de su alcance.

En nuestro país, desde la década de los años sesenta, los proyectos educativos, han estado sujetos al modelo educativo tecnocrático (Quintero, 1985), el cual ha orientado la educación institucionalizada en la mayoría de los países latinoamericanos. Modelo establecido inicialmente bajo los postulados filosóficos empiristas, y positivistas en lo social, postulados estos que se han constituido en el fundamento de la ideología economicista actual (Berstein, 1999), con sus principios acerca de la visión objetiva y abstracta de la realidad, la aplicación de las metodologías de las ciencias naturales como las únicamente válidas para el estudio de lo humano y social, y la razón técnica e instrumental de lo educativo.

Por tal razón, las posturas que establecen la concepción del ser humano como objeto de la educación y la educación formal, se encuentran como un proceso dirigido al logro de mayor productividad mediante el dominio de la técnica: legitimando cada vez más la tesis de la formación del capital humano para el desarrollo económico. Ahora bien, la actividad educativa investigativa es objeto de planificación con estos mismos criterios, con programas de investigación de corte experimentalista, en la búsqueda de la eficiencia de lo educativo hacia la modernización social. Supuestos teóricos y prácticos que han ido facilitando un proceso educativo que anula la capacidad crítica del individuo y aviva su falta de

identidad y compromiso para con lo social, un ser ahistórico, desarraigado y desidentificado.

Contextualizando la situación anteriormente planteada, puede decirse que esta crisis es primordialmente humana. Situación que no es reconocida por los entes encargados de darle soluciones, ya que es percibida y tratada como un aspecto que debe ser reformado mas no transformado, provocando un alto nivel de concentración en los esfuerzos que se realizan y una baja capacidad de resolución y de pertinencia en los conocimientos que se producen.

De esta forma, los resultados generados en el marco del paradigma conocido no agrega elementos significativamente novedosos al conocimiento ya acumulado, y las investigaciones que se apartan de estos paradigmas son acusadas de ser acientíficas y de no poseer una estructura teórica que las integre en forma coherente, tratando de ocultar las contradicciones existentes, sin dejar ver la verdadera esencia de los problemas.

Esto no implica desconocer la función que ha cumplido en el conocimiento de lo social y educativo del paradigma positivista; de lo que se trata es de reafirmar que la realidad social no sólo es explicable desde lo cuantitativo, que el mundo de lo humano no es fragmentado y abstracto, sino que constituye una realidad compleja y concreta, en lo cuantitativo y lo cualitativo; y lo más significativo del asunto es reconocer que existe un componente ideológico político que ha utilizado este paradigma para sus fines, fundado únicamente en el interés de carácter técnico, tal como afirma Habermas:

…actualmente, la ciencia natural y la tecnología son usadas para legitimar en la práctica relaciones de dominación, de ahí que se manifieste la urgencia de un cambio de racionalidad, lo que está en tela de juicio son las operaciones analíticas de tipo neutral y que limitan el acceso al conocimiento de lo humano (1997:176)

Frente a esta problemática, propuestas teóricas y metodológicas emergen desde diferentes posiciones con unas perspectivas interdisciplinaria bajo una visión humanista y cualitativa de lo educativo. Éstas se inscriben en lo crítico, con postulados que indican la urgencia del entendimiento de lo social desde lo humano. Esto nos conduce al uso de la propuesta folcaultiana de entender la teoría como una caja de herramientas, quiere decir:

No se trata de construir un sistema sino un instrumento, una lógica propia a las relaciones de poder y a las luchas que se comprometen alrededor de ellas; - que esta búsqueda no puede hacerse más que poco a poco, a partir de una reflexión (necesariamente histórica en algunas de sus dimensiones) sobre situaciones dadas (Pág. 10).

En tal sentido, la crisis de la teoría crítica moderna tiene que ver con un cambio de paradigma de la sociedad en que vivimos, que se puede resumir de la siguiente

manera según las palabras de De Sousa citado por Salas (2008):

No existe un principio único de transformación social. Asimismo no existen agentes históricos ni tampoco una forma única de dominación. Los rostros de la dominación y de la opresión son múltiples, también deben ser diversas las formas y los agentes de resistencia a ellos. Más que una teoría común, lo que se requiere es una teoría de la traducción capaz de hacer mutuamente inteligibles las diferentes luchas, permitiendo de esta manera que los actores colectivos se expresen sobre las opresiones a las que hacen resistencia y las aspiraciones que los movilizan (Pág. 32).

Por tal razón, ese cambio de paradigma responde metodológicamente a la investigación acción participativa (IAP) siendo ésta una metodología que en los procesos de participación local ha logrado éxitos en su aplicación o por lo menos se ha aproximado a lo estipulado en el currículo bolivariano nacional con una de sus líneas que viene a ser el logro de la participación activa y reconocer que somos agentes pensantes y comunicativos, considerando al entorno como el motor integrador de todos los procesos en los cuales se enfrenta el ser humano. Por tal motivo, en este ensayo se revisa su aplicación en los programas municipalizados de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" que desde su creación adoptó este método como bandera para que de alguna manera, correspondiera con la filosofía y andar del mismo, considerando que la esencia de sus programas respondiera de manera cónsona con el paradigma sociocrítico, en contraposición de un modelo estático y unidireccional, basándose en principios propios del nuevo republicano que hoy en día exige la patria.

Ahora bien, hay autores como Fals Borda (1981:32) que afirman que la IAP "se relaciona más con una actividad de investigación propia de base popular sobre su realidad que con una acción receptiva de investigación realizada por élites ajenas a ellas" es decir, constituye un proceso de aprendizaje continuo, en el que los actores involucrados toman decisiones en conjunto enmarcadas en la búsqueda, análisis e interpretación de información dirigidas a la trasformación de una situación problemática en el contexto donde se desarrolla la investigación. En la IAP, el investigador principal tiene el rol de proponer y perfeccionar criterios e instrumentos técnicos para facilitar la comprensión de la realidad específica en el contexto donde se encuentran, para que progresivamente se convierta en el agente y sujeto de los cambios que en ella se dan.

Importa acotar, que dentro de todo este proceso interactivo entre técnicas, formas, interviene un elemento esencial que viene a formar parte de esta nueva manera de concebir y hacer de lo cultural y de lo popular un todo lleno de significado, como lo es la

dialogicidad que supone la puesta en comunicación de hombres y mujeres que buscan establecer redes de intercambio, interactividad y colaboración, capaces de interpretar la realidad que les rodea de una manera crítica y, de esta manera, ser capaces de pasar de ser meros objetos de la historia a sujetos activos en la toma de las decisiones que van a condicionar su devenir individual y colectivo, asumiendo así cotas de autonomía individual y libertad en lo social. Al respecto, Freire (1995) afirma que:

el diálogo no es solamente un encuentro de dos sujetos que buscan la significación de las cosas (el saber), sino el encuentro que tiene lugar en la praxis, en la militancia, el compromiso social. Dialogar no es cambiar ideas. El diálogo que no lleva a la organización de los oprimidos es puro verbalismo.

Lo planteado por Freire, toma como perspectiva que el diálogo va más allá que el puro intercambio de ideas, sentimientos y emociones, es decir su propósito fundamental es lograr un encuentro entre interlocutores, poniendo en contacto sus acciones de vida, de forma interactiva, a través de una realidad social, de la cotidianeidad, que les problematiza al ser experimentada como significativa en sus vidas.

Por esto, el diálogo es una exigencia existencial. Y siendo el encuentro que solidariza la reflexión y la acción de sus sujetos encausados hacia el mundo que debe ser transformado y humanizado, no puede reducirse a un mero acto de depositar ideas de un sujeto en el otro ni convenirse tampoco en un simple cambio de ideas consumadas por sus permutantes.

En concordancia con lo expuesto anteriormente cabe preguntarse ¿Cómo ha sido todo el proceso de investigación en los últimos 50 años y cuáles han sido los factores coloniales presentes en dicho proceso? Hacer una lectura minuciosa es el deber ser de todo investigador, pues hoy en día han surgido avances, estudios, conversaciones y un sinfín de estrategias que han repercutido de manera holística y visionaria para dar a conocer los verdaderos aportes y causas de nuestro actuar en sociedad, es sin duda alguna la comprensión y reflexión de la verdadera historia que radica desde nuestros ancestros, historia que fue condenada y silenciada para dar paso al monstruo que hoy en día nos condena y está logrando la extinción del hombre desde sus pensamientos hasta el compost, su carne.

En tal sentido, se apuesta a las ideas que surgen del contacto con el otro, del reconocimiento, de la interacción, de principios básicos intra e interpersonales que se suscitan en el entorno con la flora, la fauna, los minerales, las texturas y un sinnúmeros de elementos significativos y necesarios para vivir en sociedad, que considerándose como tal abre puertas, caminos e ideas para la consolidación de nuevas teorías, las nuestras, que se

contrapongan a lo que una vez nos vendieron y que han hecho "Ciencia" teorías que nos señalan, que imponen, que nos separan de nuestras tradiciones ancestrales y que con palabras más o palabras menos están aniquilando el mundo. Al respecto Quijano (2010) afirma:

En el pensamiento crítico latinoamericano, un punto de consenso bastante amplio es que la serie de crisis que estamos viviendo – la crisis económico-financiera, la ambiental, la climática, la alimentaria, la energética, la misma crisis epistemológica– no son simplemente coyunturales, sino que estamos frente a una crisis civilizatoria. Es decir, el modelo de desarrollo impulsado por Occidente en el conjunto del planeta desde hace unos cinco siglos está llegando a su punto de agotamiento, poniendo incluso en peligro al propio planeta o, por lo menos, la sobrevivencia de gran parte de la humanidad y de las especies vivientes. Es a la vez un modelo que ha saqueado los recursos de los países del Sur para beneficio de los del Norte (Pág. 109).

Por tal razón, salir de este enfoque del desarrollo requiere de una transformación profunda del modelo de pensamiento que lo sustenta, lo que, entre otros, pasa por rescatar y renovar pensamientos y conocimientos distintos de lo occidental hegemónico, y por establecer un diálogo intercultural. También es necesaria una fuerza social que impulse el cambio. Justamente, la hegemonía del pensamiento occidental se ha establecido, entre otros, mediante el aniquilamiento o la deslegitimación de los conocimientos y saberes de las otras culturas del mundo. No es coincidencia que hoy, cuando este pensamiento, basado en la racionalidad y la explotación de los recursos hasta su agotamiento, está mostrando sus límites, van recobrando vigencia corriente de pensamientos distintos, entre las cuales, en América Latina, se destacan los aportes de las culturas y conocimientos ancestrales y su relación con la naturaleza.

Así, Quijano desde su teoría de la colonialidad del poder, se refiere a una crítica radical del eurocentrismo en América Latina, y argumenta que están resurgiendo racionalidades que antes fueron colonizadas, o que incluso aparecen otras nuevas. Él sostiene que "probablemente lo que tendremos en el futuro no es tanto una racionalidad común a todos… sino varias racionalidades, o sea, varios modos de producir sentido y explicar", y que la esfera común de estos modos sería la comunicación, el aprendizaje mutuo, en un marco de reconocimiento a las diversidades.

Todos las formas occidentales que se han descrito hasta ahora se involucran en el quehacer universitario, específicamente en lo concerniente a la investigación, siendo éstas una barrera para desnudar o desmontar el viejo esquema imperante y dar paso a la alternativa de métodos y paradigmas que se encuentren cónsonos con las necesidades que exige hoy en día la sociedad y el

planeta en su complejidad. Entonces, es cuando viene a entrar según los aportes de Walsh (2004):

La interculturalidad como una estrategia, acción y proceso permanente de relación y negociación entre condiciones de respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad. Pero aún más importante es su entendimiento, construcción y posicionamiento como proyecto político, social, ético y epistémico -de saberes y conocimientos-, que afirma la necesidad de cambiar no sólo las relaciones, sino también las estructuras, condiciones y dispositivos de poder que mantienen la desigualdad, inferiorización, racialización y discriminación (Pág. 4).

Y es por eso mismo que la interculturalidad debe ser entendida como designio y propuesta de sociedad, como proyecto político, social, epistémico y ético dirigido a la transformación estructural y socio-histórica, asentado en la construcción entre todos de una sociedad radicalmente distinta. Una transformación y construcción que no quedan en el enunciado, el discurso o la pura imaginación; por el contrario, requieren de un accionar en cada instancia social, política, educativa y humana. Pero antes de explorar con un poco más de profundidad la interculturalidad como proyecto político y de sociedad.

En tal sentido, lo que se busca es reflexionar y tomar en cuenta el saber popular y que sea complemento del saber científico, es reconocer que de ambos se puede sacar el mejor provecho para que en colectivo se pueda planificar, organizar y construir mecanismos para la autogestión desde el núcleo familiar hasta una organización social de carácter público o privado, es la construcción de nuevas epistemologías pero desde una visión latinoamerica, es reconstruir la historia que fue borrada por la modernidad para que nos reencontremos con nuestra cultura, es destruir las categorías racistas producidas por el lenguaje retórico de la modernidad implantando categorias humanistas, solidarias, respetando el principio de la alteridad, es plantear diversidades de paradigmas para tener una concepción del mundo de manera integral, compleja y holística, es desmarcarnos de la experiencia universalizada del eurocentrismo y sea acogida y respetadas las diversidades de experiencias existentes en otras geografías no europeas; basándose siempre desde los principios propios del ser humano hasta los que se practican en sociedad, contrastándose con las normas, leyes o reglamentos que rigen nuestro actuar; y que dicho de otra manera estamos haciendo referencia al método de Investigación Acción Participativa (IAP) desde la experiencia en los programas nacionales y municipalizados de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda".

A manera de reflexión el diálogo de saberes, debe ser concebido como expresión de una metodología democrática para construir en la diversidad, en la inclusión y en la participación, es también un método riguroso en su enfoque paradigmático, como contraposición al racionalismo científico característico de la sociedad contemporánea y aún presente en la sociedad moderna, que niega la existencia de métodos alternativos para la generación del conocimiento. Dialogar sobre los saberes tradicionales, es también innovar recuperando el conocimiento ancestral, que dista mucho de las prácticas obsoletas de la técnica y tecnologías modernas que no conciben al ciudadano común como autor del desarrollo y pretenden con sus libretos cientificistas convertirlo en sujeto-objeto del mismo.

En este orden de ideas Beillerot (1998) expresa:

La importancia de dialogar o tender puentes de comunicación entre ciencia y sociedad alrededor de la identificación de prioridades y agendas de trabajo no quedan allí y algunos investigadores sugieren que este diálogo se debe extender a la fase de realización y ejecución de los proyectos en donde, y de manera más expedita, puede darse la oportunidad de un diálogo intercultural sobre los problemas investigados (Pág. 76).

Pero esta idea de diálogo de saberes como una relación, es vinculante sobre la manera como entendemos el saber, bien sea que este se considere como un proceso o como un producto. La misma autora (1998 pág 33), por ejemplo, señala que el saber muchas veces ocurre a partir de la actividad o el hacer: "(…) la construcción de los saberes por los sujetos a partir de su deseo de saber, convergen para tomar en cuenta la actividad del sujeto y de los sujetos respecto de los saberes, la actividad del sujeto para actuar". Es la actividad lo que hace el saber, no su almacenamiento "(…) el saber es saber de lo que él es, de la capacidad de un individuo de dar cuenta y razón de lo que sabe (…) el saber es una acción que transforma al sujeto para que éste transforme el mundo".

Esta concepción basada en las actividades de los sujetos y las formas de relacionamiento desde donde surgen nuevas relaciones y productos nos lleva al tema de las diferencias conceptuales que existen con respecto al diálogo de saberes, investigación colaborativa y la Investigación Acción Participativa. Es claro que ésta última estrategia metodológica ya ha logrado una gran trayectoria desde décadas anteriores en el campo de las disciplinas sociales (Fals Borda 1998).

En síntesis, la realidad educativa universitaria, al ser comprendida como una realidad social sujeta a cambios, rupturas, deconstrucciones y reconstrucciones, se constituye en un espacio propicio para la construcción de conocimientos a partir de la interpretación de la realidad en su propio terreno, buscando aquellos simbolismos y significados que le dan una

concreción particular. Así el contexto universitario se concibe como una delicada trama de relaciones conceptuales o conflictivas que dan sentido las acciones socio-educativas. Por eso, su abordaje requiere la puesta en práctica de renovadas concepciones epistemológicas y metodológicas que recuperen la esencia humana, multicultural, e interdisciplinaria de la sociedad y la educación, lo que significa en definitiva la comunión permanente con la realidad natural, social y cultural.

Por tal razón, es menester hacer memoria y echar una ojeada acerca de institucionalidad universitaria, ya que tal como la conocemos hoy en día, data aproximadamente desde el año 1100, cuando aparecieron las primeras universidades. Probablemente el único cambio sustantivo institucional es el que acaeció alrededor de 1810, con la aparición de la universidad Napoleónica, esencialmente profesionalizante, y la universidad alemana que privilegiaba a la institución en torno a la investigación.

Es decir, debe haber una consonancia como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su preámbulo, logrando una sociedad en su accionar que sea protagónico, participativo, democrático, multiétnico y pluricultural, sentando esas bases fundamentales para el vivir en colectivo. Pero, cabe preguntarse ¿La universidad venezolana responde a esos premisas emanadas en la carta magna? La respuesta es un no rotundo, puesto a que el modelo que lleva arraigado en su ser el viejo paradigma no deja que se adopte realmente una postura transformadora, se reconozca la necesidad de nuevos paradigmas y teorías construidas desde nuestra historia ancestral, desconociendo y desaprendiendo la colonial la cual nos fue impuesta.

Estudiado bajo este punto de vista, mientras no se tenga clara la concepción verdadera de la universidad y que ésta responda a las necesidades de la sociedad, mientras no se vislumbre dentro del sistema educativo bolivariano y no se reconozca el saber popular como complemento verosímil para la ciencia, no habrá ningún avance ni pasos agigantados para lograr consolidar una nueva república. Sin duda, hay que tomar como base los aportes que hoy en día son ecos para replantear a la universidad y es entre otras cosas desde la investigación, pero no aquella que sirve para cumplir un requisito sino aquella que mediante aspectos sociales, económicos, políticos, culturales, entre otros estén a la par de lo que exige la sociedad con cada uno de sus organizaciones en pro de deslastrarnos de un paradigma consumista e irreverente.

De lo anteriormente expresado, hay que asumir posturas en lo metodológico, epistemológico y ontológico propios de los nuevos paradigmas, reconociendo, es este particular a la Investigación Acción

Participativa (IAP) como el acercamiento para responder al nuevo modelo propuesto en nuestro preámbulo constitucional, considerando además los procesos educativos establecidos a nivel de competencia, nos hablan del saber, el hacer, el convivir, el valorar y el reflexionar, entendiendo estos últimos como indispensables para lograr el nivel de concienciación, de modo de las transformaciones que deben promoverse en el entorno social, en líneas más claras el diálogo de saberes e interculturalidad presentes de manera transversal con un currículo adaptado a las exigencias del país y de los planes de desarrollo nacional, regional y local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arend, J (2002). Educación e investigación hacia el cambio. UNAN, México.

Beillerot, J. (1998). Los saberes, sus Concepciones y su Naturaleza. En Saber y Relación con el Saber. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Fals Borda, O (1986). Conocimiento y Poder Popular. Editorial Bogotá: Siglo XXI/Punta de Lanza, Bogotá.

Foucault, M (1988). Un diálogo sobre el poder. Editorial Alianza, Madrid.

Freire, P (1995). Pedagogía del oprimido. Siglo XXI editores S.A. México.

Habermas, J (1997). Ciencia y tecnología como ideología. Editorial Tecnos, Madrid.

Quijano, A (2010). América Latina: hacia un nuevo sentido histórico. 2da Ed. Editorial FEDAEPS, Quito.

Quintero, M (1985). El modelo tecnocrático y la educación superior en Venezuela. Editorial la enseñanza viva. Caracas.

Salas, H (2008). Hacia una sociología de lo vivido. Editorial Gedisa, España.

Tedesco, C (2000). La investigación educativa en América Latina. Revisión y estudios previos. Editorial Trillas, México.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES DEL SIGLO XXI

AUTORES:
GLAYMAR JOSEFINA DÁVILA MARCANO
ÁNGEL DANILO TORRES

RESUMEN

La planificación estratégica busca como fin último, la eficiencia. De allí la importancia de concebir de forma ordenada y concreta hacia donde se quiere dirigir una organización en particular y cuáles son sus factores clave de éxito para poder trazar los esfuerzos necesarios para su cumplimiento, reflejados en sus objetivos estratégicos. Por tal razón, la gestión debe concebirse como parte de todo un sistema, una cadena de procesos relacionados dirigidos a fortalecer la organización hacerla eficiente. Estas premisas toman mayor relevancia dentro del sector educativo, por tener este la responsabilidad de formar las futuras generaciones del país. En este contexto se explorar el direccionamiento estratégico en la gestión educativa en las instituciones del siglo XXI, como necesidad gerencial crítica para la planificación estratégica de los centros educativos hoy día. Bajo este marco se presenta un ensayo documental de corte crítico – analítico, cuyo propósito central se enfoca en poner de relieve la importancia de la planificación estratégica a la hora de tomar decisiones gerenciales para el buen funcionamiento de toda institución educativa, teniendo como principal categoría de análisis, el rol del gerente como líder y responsable de impulsar una actividad de esta magnitud. De esta manera, al aplicarlo a una organización, tal como un centro educativo, este podrá alinear su estrategia con su sistema de gestión de calidad, enfatizando en la conceptualización que un sistema de gestión, tomando en consideración la planificación operativa del centro como una actividad en constante cambio de acuerdo con las políticas emanadas de los órganos superiores de dirección.

Palabras clave: Planificación, Educación, Instituciones, Estrategia, XXI, Gestión.

ABSTRACT

Strategic planning seeks efficiency as its ultimate goal. Hence the importance of conceiving in an orderly and concrete way where a particular organization wants to go and what its key success factors are in order to trace the necessary

efforts for its fulfillment, reflected in its strategic objectives. For this reason, management must be conceived as part of a whole system, a chain of related processes aimed at strengthening the organization and making it efficient. These premises take on greater relevance within the educational sector, as it has the responsibility of training the future generations of the country. In this context, strategic direction in educational management in 21st century institutions is explored, as a critical managerial need for the strategic planning of educational centers today. Under this framework, a critical-analytical documentary essay is presented, whose central purpose is focused on highlighting the importance of strategic planning when making managerial decisions for the proper functioning of any educational institution, having as its main category of analysis, the manager's role as leader and responsible for promoting an activity of this magnitude. In this way, when applying it to an organization, such as an educational center, it will be able to align its strategy with its quality management system, emphasizing the conceptualization that a management system, taking into account the operational planning of the center as an activity in constant change in accordance with the policies emanating from the higher management bodies.

Key words: Strategic, Educational, 21st, Management, Institutions, Plan.

INTRODUCCIÓN

Hoy día, de cara a los grandes retos y desafíos presentes en el entorno, sólo las organizaciones de excelencia podrán sobrevivir a las adversas circunstancias venidas desde diversos frentes. Así, cualquier organización, debe tener la suficiente capacidad para implementar diferentes cursos de acción para adaptarse y responder a la continua serie de cambios dentro de un entorno cada vez más exigente. Más aún en el sector educativo, cuya máxima responsabilidad, se centra en capacitar y formar las futuras generaciones del país.

Es acá donde entra en juego la planeación estratégica, enfocada como mecanismo para concebir y establecer las directrices necesarias para perfilar una sustentable relación entre los objetivos organizacionales de los centros educativos y el conjunto de recursos con los cuales cuenta para enfrentar los desafíos y retos en su entorno. Bajo este criterio de actuación, la planeación estratégica se transforma entonces, en la herramienta ideal para modelar potenciales escenarios para el exitoso desempeño operativo de dicha organización, a efectos de combinar sus recursos y generar resultados satisfactorios. Esta función gerencial, le otorga a la planeación estratégica, la función clave de anticiparse a cualquier tipo de evento adverso e inesperado en el futuro, ser capaz de enfrentarlo y salir airosa de un potencial trance negativo.

Para lograr tal cometido, la planeación estratégica debe considerar los objetivos estratégicos de la organización. En otras palabras, debe valorar en forma racional, el comportamiento de todas sus unidades operativas, a fin de cuantificar cuál de ellas pudiera requerir ser reestructurada, atendiendo a los resultados obtenidos de dicha valoración. Esta acción tiene como último propósito, reorientar los escasos y preciados recursos del centro educativo, asociado al potencial de desempeño de cada necesidad en concreto.

Esta evaluación estratégica organizacional, dará los insumos clave para tomar las decisiones acordes a la dinámica del entorno y su perspectiva de futuro. Partiendo de este análisis, se diseñan las estrategias para cada uno de los propósitos a alcanzar, junto al plan operativo para lograr ese conjunto de objetivos trazados. En definitiva, se trata de determinar aquello realmente importante sobre la base del análisis realizado y de los objetivos y recursos disponibles.

Es así, como uno de los retos a enfrentar por la gerencia de una organización (cualquiera sea ésta), radica en la selección de las metodologías o herramientas para la medición de la efectividad, eficiencia y eficacia de su gestión o desempeño. Esta acción tiene como propósito, identificar oportunamente los aciertos y desaciertos en sus procesos y actividades y servir de

insumo para tomar las acciones correctivas requeridas, sin desviarse en el cumplimiento del rumbo o metas trazadas.

Los planteamientos anteriores sirven de sustento para explorar el direccionamiento estratégico en la gestión educativa en las instituciones del siglo XXI, como necesidad gerencial crítica para la planificación estratégica de los centros educativos hoy día. Bajo este marco, se presenta un ensayo documental de corte crítico – analítico, cuyo propósito central se enfoca en poner de relieve la importancia de la planificación estratégica a la hora de tomar decisiones gerenciales para el buen funcionamiento de toda institución educativa, teniendo como principal categoría de análisis, el rol del gerente como líder y responsable de impulsar una actividad de esta magnitud.

Contexto de la investigación.

Las instituciones educativas deben estar atentas hoy día, al constante cambio en su entorno, en relación a las exigencias de la sociedad, las expectativas del alumnado o las directrices oficiales, entre otros factores de incidencia directa en su desempeño. Tal situación, requiere la aplicación de modelos de gerencia innovadores, los cuales sirvan de herramienta de apoyo para alcanzar los resultados planteados y consensuados estratégicamente, por todos los actores con incidencia directa en el proceso educativo.

Es así como, un adecuado diagnostico organizacional posibilita relacionar los procedimientos responsables de valorar la institución desde una perspectiva estratégica, a efectos de identificar su problemática, potencialidad y alcance; junto a sus viables estrategias de crecimiento. De esta manera, si bien el uso de herramientas dirigidas a realizar un efectivo diagnóstico institucional, no representa una novedad, su utilización ha estado circunscrito como una medida significativa orientada a la revisión de indicadores de orden específicamente cuantitativos, como elemento clave para definir la calidad en todo proceso de gestión (Rojas et al., 2019), obviando aquellos de corte cualitativos.

Por tanto, esta tradición gerencial creó toda una cultura organizacional alejada de contextos distintos al cuantitativo, descartando su aplicación en ámbitos poco estudiados como la prestación de un servicio, en este caso, educativo. Así, la toma de decisiones enfocada sólo indicadores de prosecución, por ejemplo; sin considerar factores de carácter exógeno moldeadores de ese ítem, condicionó en gran medida, la estimación de resultados a horizontes cortoplacistas (Murillo, 2020).

En contraste, en la actualidad se dispone de una amplia variedad de herramientas versátiles para gestionar la obtención y manejo de todo tipo de información y sustentar desde una perspectiva estratégica, la toma de decisiones en aquellas

organizaciones cuyo propósito se dirige a comprobar el impacto de su gestión y esté plenamente interesada en contar con un monitoreo constante del eficiente uso de sus recursos disponibles y de los resultados obtenidos.

Por otro lado, a través de estas herramientas, se puede construir un marco de gestión estratégica el cual posibilita el mapeo de los objetivos estratégicos de una organización, transformados en indicadores de desempeño, dando lugar a un elemento de planificación y control versátil, permitiendo su aplicación en cualquier tipo de entidad organizacional al articular el desempeño operativo con su filosofía organizacional, tal como una institución educativa.

En el contexto anterior, la educación, como sector productivo de importancia capital para la nación, es considerada igualmente un pilar fundamental para lograr el desarrollo económico y social del país, bajo una visión de eficiencia y competitividad. En este sentido, las exigencias a enfrentar por este sector productivo le demandan constantemente, un talento humano con la capacidad de comprender, apropiarse y aplicar conocimiento útil para desarrollar el conjunto de habilidades, aptitudes, valores, destrezas, actitudes y comportamientos requeridos por las condiciones imperantes en un entorno cada vez más cambiante y competitivo, en función de las metas de desarrollo socioeconómico y la realidad del mercado.

En el caso particular del Ecuador, es el Ministerio de Educación el órgano responsable de emitir las políticas sobre las cuales se desarrollará el desempeño operativo de las instituciones educativas. Dentro de este conjunto de directrices, la calidad juega un rol determinante al convertirse en factor clave para la elaboración de los proyectos educativos institucionales por parte de los distintos centros educativos.

En estos documentos, el mandato se orienta a definir cursos de acción centrados en reducir las potenciales brechas existentes entre calidad de la educación y pertinencia de los contenidos; en un marco de ampliación de oportunidades para todo aquel ciudadano con deseos de superación y formación profesional. En definitiva, bajo estas directrices, los centros educativos tienen la máxima responsabilidad de abordar el entorno global, bajo criterios de pertinencia de los diferentes contenidos educativos impartidos y, criterios de calidad, al promover estrategias y prácticas orientadas a generar aprendizajes efectivos en los estudiantes; lo cual, sin duda alguna, requiere de una eficiente función gerencial y un fuerte liderazgo para acometer cada uno de los objetivos y metas trazadas.

El planteamiento anterior condiciona la elaboración de planes operativos a nivel micro, atendiendo al desarrollo de objetivos estratégicos derivados del análisis profundo de la realidad circundante en el entorno del centro educativo. Esta actuación se desarrolla bajo un

lineamiento gerencial a través del cual el sistema de gestión esté en sintonía con las estrategias directivas, junto a los instrumentos de control y seguimiento formulados para medir el desempeño operativo del centro. Bajo tal actuación gerencial, se pone en valor la articulación: indicadores – desempeño de procesos – resultados, con el claro propósito estratégico de tener elementos para el control y ajuste del desempeño operativo de ese centro educativo en concreto.

Sobre la base de las premisas anteriores, el presente ensayo crítico pone de relieve una serie de planteamientos enfocados en analizar la tendencia del direccionamiento estratégico en la gestión educativa en las instituciones del siglo XXI, centrada en los vectores clave para alcanzar una gestión de calidad, enmarcada en las exigencias imperantes hoy día en toda la sociedad. En este sentido, se presenta la visión circunscrita en el rol del gerente como líder clave para llevar adelante un proceso gerencial eficiente, ajustado a esas demandas surgidas de la sociedad.

MÉTODO

Para abordar el direccionamiento estratégico en la gestión educativa en las instituciones del siglo XXI, se hace necesario adoptar un enfoque epistemológico el cual considere de forma expresa el análisis crítico del proceso gerencial en su contexto de aplicación, así como los objetivos futuros a alcanzar a través de un fenómeno de tal naturaleza y magnitud, tal como es el proceso educativo. En este sentido, el análisis bibliográfico aplicado en el ensayo, se articula desde la perspectiva del enfoque constructivista (Camejo, 2006) y en particular, por la corriente del construccionismo social (Kenneth, 1996).

Metodológicamente, el constructivismo surge a partir de los diferentes debates epistemológicos presentes en las ciencias sociales, soportado en el posicionamiento crítico y opuesto a la corriente del positivismo, al poner de relieve la perentoria necesidad de romper con viejas estructuras mentales y sociales las cuales limitaban trabajar en su reconstrucción bajo la realidad imperante en el entorno. De acuerdo con este planteamiento, la epistemología constructivista representa un novedoso enfoque del quehacer científico hoy día, destacando en el caso concreto de las ciencias gerenciales el amplio carácter estratégico de la institución educativa desde la perspectiva de los fenómenos propios de la organización, aplicando un criterio cualitativo, por tanto, se asume una forma interpretativa y con ello, la construcción de nuevas formas de conocimiento (Camejo, 2006). En este contexto, el supuesto filosófico asociado al pensamiento constructivismo, supone un proceso mental para generar nuevo conocimiento, como efecto de la interacción del conocimiento previo presente en quien investiga el hecho social (Vasilachis, 2011).

En función de lo anterior y desde la perspectiva operativa, la ruta metódica aplicada consistió en una búsqueda sistemática en las bases de datos Scielo, Latindex, Redalyc y Google Académico; usando como palabra clave estrategia, gerencia educación y planificación todas ellas interconectadas por los operadores boleanos AND y OR. Los criterios de inclusión para seleccionar la bibliografía analizada, fueron: artículos científicos en español publicados los últimos 20 años, estar disponibles en texto completo, de acceso abierto, con clara referencia a la temática objeto de análisis y eliminando aquellos repetidos.

Resultados y Discusión.

La magnitud de los actuales desafíos en el sector educativo, dan cuenta de la determinante influencia de la educación en el desarrollo de la sociedad. Por tal razón, la forma de gerenciar hoy día las instituciones educativas, va mucho más allá del simple cambio en las condiciones sociales de una población; muy por el contrario, se requiere considerar diferentes factores intervinientes en este proceso, de forma de alcanzar un tipo de gerencia educativa capaz de maximizar la mayor cantidad de beneficios posibles y promover un cambio positivo en educandos y como consecuencia, en la sociedad como un todo (Gutiérrez et al., 2022).

Para lograr el fin anterior, los responsables de gerenciar ese proceso educativo, deben implementar óptimas estrategias dirigidas a combinar eficaz y eficientemente todos los recursos disponibles a su alcance, ya sean estos de naturaleza física, humana o financiera. Es acá entonces donde radica el rol de un gerente educativo, al trazar el camino idóneo para alcanzar la calidad y excelencia en su centro escolar, mediante la aplicación de diversos mecanismos gerenciales, actuando bajo la guía de un liderazgo reconocido, capaz de motivar y fomentar la totalidad de la amplia base de participación del equipo docente – estudiantil – administrativo a su cargo (Perilla & Viviola, 2017).

Lo anterior va aparejado con el importante número de estudios (Manríquez & Reyes, 2022), donde se pone de manifiesto la evidente relación entre mayores niveles de motivación con la presencia de liderazgos efectivos capaces de fomentar superiores niveles de participación, respeto y compromiso como parte sustancial del trato brindado al cuerpo, principalmente, de docentes. Desde la perspectiva contraria, sí en un centro educativo se percibe un entorno marcado por el descontento o desmotivación, los educadores se muestran resistentes, poco colaboradores o con baja disposición a participar en las tareas encomendadas.

Es así como en muchos casos se obvia, e incluso se ignora, la clara evidencia sobre la cual se sustenta la relación entre liderazgo y motivación de los docentes y se opta, entonces, por ocultar o negar una realidad palpable. Más aún, en no pocas ocasiones, se reduce esa crítica problemática a la simple falta

de motivación laboral; trasladando al individuo (docente, en ese caso) la responsabilidad de falta de interés y compromiso laboral; dejando de lado el abordaje sistémico y complejo subyacente en la manifestación de esa serie de síntomas expresados por todos quienes hacen vida en el centro educativo (Acosta & Ponce, 2019).

Es entonces labor de un buen líder – gerente, realizar un minucioso análisis de todo el andamiaje sistémico detrás de esas manifestaciones de falta de motivación, sobre todo por esa, una de sus principales tareas como cuentadante de la gestión operativa y funcional del centro del cual es responsable. Así, el líder debe entender la dinámica de los juegos de poder, el control y el dominio ejercido de unos sobre otros en el ambiente laboral. Ser capaz de identificarlos como factores altamente perturbadores dentro del análisis de ese conjunto de síntomas, los cuales paulatinamente pueden llegar a erosionar sensiblemente el desempeño integral de todo su personal (Viaña, 2018).

El líder – gerente, igualmente debe entender la dinámica laboral como procesos en constante retroalimentación y como vectores capaces de propiciar determinados entornos de carácter psicológico dentro de la institución. En este contexto, son muchos los directivos en distintas instituciones educativas, quienes manejan una concepción errada sobre el ejercicio del liderazgo y, al pretender cumplir con su rol de líder, llegan incluso a denigrar de su personal, bajo equívocos presupuestos dirigidos a educarlas, presionarlas, corregirlas o cambiarlas, utilizando pretextos centrados en propiciar su adaptación al proceso laboral (Perilla & Viviola, 2017).

Desde una perspectiva contraria, desde muchas organizaciones a nivel mundial se promueven iniciativas para alcanzar un liderazgo educativo integral y sustentable, materializado en el fomento de una educación transformadora a través de la cual se estimule la participativa toma de decisiones, para posteriormente actuar de manera individual y colectiva con miras a cambiar la sociedad y preservar la vida en el planeta. Este enfoque se centra en una educación orientada al desarrollo sostenible como un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida en favor de la integridad del medio ambiente, la viabilidad de la economía y una sociedad justa (UNESCO, 2016).

Conclusiones y Recomendaciones.

Se condujo un ensayo crítico de carácter bibliográfico dirigido a explorar el direccionamiento estratégico en la gestión educativa en las instituciones del siglo XXI, poniendo de relieve la importancia de la planificación estratégica a la hora de tomar decisiones gerenciales para el buen funcionamiento de toda institución educativa y teniendo como principal categoría de análisis, el rol del gerente como líder y responsable de impulsar una actividad de esta magnitud.

La literatura revisada muestra la importancia del término liderazgo como categoría de investigación está creciendo cada día en diferentes ámbitos de estudio, siendo el educativo, de los más prolíficos en ese aspecto. Esta categoría es ampliamente abordada desde distintos enfoques y llega a generar múltiples conceptos sobre los cuales se consolida un número importante de disímiles corrientes teóricas, convirtiéndose así, en el argumento principal de una extensa producción bibliográfica, además de la crítica preocupación de las organizaciones educativas.

A nivel global, el estudio y análisis del liderazgo está priorizando la sustantiva mejora del sector educativo. Tal acción implica a los líderes como actores principales para gestionar los logros y deficiencias suscitadas en ese sector. Consecuentemente, los gobiernos de todo el mundo destinan significativas cantidades de recursos al desarrollo de líderes y liderazgos dentro de los centros educativos, amparados en el supuesto teórico de la relación entre problemas escolares y deficiencias en sus líderes.

Es así, como las deficiencias del liderazgo se presentan dentro de cualquier organización educativa y, por tanto, tienen honda repercusión en el desempeño de los docentes. De allí surge la necesidad de implementar adecuados esquemas gerenciales para brindar una visión integral de la organización educativa y poder así, conocer el real alcance de la labor a desempeñar por cualquier directivo a la hora de liderar la gestión de una organización educativa.

Lo anterior, adquiere aún más relevancia cuando se concibe la gestión educativa como un proceso ciertamente complejo, con alta demanda de liderazgo para gerenciar la labor educativa y todos sus componentes interrelacionados. En consecuencia, el liderazgo se transforma en el punto de partida para lograr una eficiente gerencia educativa, actuando en función de un estilo o ideología concreta y marcando un patrón personal de conducta bajo el cual guiará a todo el talento humano a su cargo para alcanzar las metas trazadas dentro de la organización.

Ahora bien, dentro del contexto educativo resulta indispensable, neurálgico y fundamental contar con un líder, cuyo estilo de liderazgo coadyuve de forma decidida a realizar y alcanzar las metas dentro de su propuesta educativa. Por tanto, las actuales condiciones demandan un líder con un conjunto de cualidades y características sobresalientes en relación al promedio de potenciales candidatos a cumplir funciones de líder; ya sea en términos de su cualidad / calidad humana, profesional o personal.

Esta exigencia se enmarca en la dimensión de los cambios significativos demandados por el proceso educativo actualmente y la búsqueda de un directivo líder, quien armonice adecuadamente factores de calidad del proceso gerencial o de desempeño, con

procesos de enseñanza – aprendizaje. Sobre estos planteamientos, se inscribe esta propuesta de tesis doctoral, dirigida a generar una interpretación teórica sobre el rol del liderazgo como elemento promotor de una eficiente gerencia educativa; enfatizando de forma particular, los estilos y características de liderazgo identificados hasta hoy día en la literatura especializada.

Toda la base argumentativa anterior, poner de relieve una relación condicionante entre el estilo de liderazgo aplicado por el directivo responsable de un centro educativo y la diversa práctica gerencial educativa resultante; teniendo como producto inmediato, la sensible variación en el comportamiento del colectivo escolar en términos de su involucramiento laboral, la motivación estudiantil o el desempeño docente. De esta manera, resalta la importancia del rol del liderazgo y su materialización en la gerencia educativa, al influir ese estilo de liderazgo a lo largo de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, entendido este como un todo sistémico donde participan activamente todos los actores pertenecientes al entorno escolar.

Así, hoy día ninguna autoridad, de ninguna institución educativa, puede estar al margen de las grandes transformaciones y expectativas suscitadas en el mundo de hoy. Por tanto, la entrega de una alta calidad educativa está indisolublemente atada a la disponibilidad de recursos humanos de óptima preparación, adecuados para ocupar diversos puestos directrices a distinto nivel. De esta manera, el rol de liderazgo viabiliza distintos mecanismos gerenciales para posibilitar la gerencia del centro educativo e impactar en los aprendizajes de los alumnos, así como en el global desempeño del cuerpo de docentes para llevar de modo satisfactorio y eficiente, esta labor de enseñanza.

En definitiva, al fortalecer un propicio clima escolar, teniendo como herramienta de actuación, un liderazgo reconocido y valorado positivamente por el colectivo del centro escolar, llega a resultar en una estrategia indirecta para influir en la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y en el desempeño docente.

Referencias

Acosta, D., & Ponce, E. (2019). Estilos de liderazgo en la Educación Superior. Revista Conrado, 15(68), 175 - 179.

Camejo, A. (2006). La epistemología constructivista en el contexto de la postmodernidad. Nómadas, 14(3), 35 - 56.

Gutiérrez, P., Arnedo, J., & Arnedo, J. (2022). La gerencia educativa y su efecto en la sociedad. Revista Virtual REDES, 52 - 70.

Kenneth, G. (1996). Realidades y relaciones, aproximaciones al construccionismo social. McGraw-Hill.

Manríquez, K., & Reyes, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. Revista

Educación, 46(1), 1 - 18. https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514

Murillo, L. (2020). Cuadro de mando integral para la gestión del impacto social en organizaciones de empleo inclusivo. CIRIEC – ESPAÑA, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 98, 153 - 188. https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.13368

Perilla, L., & Viviola, G. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. Journal of Work and Organizational Psychology, 33(3), 175 – 182.

Rojas, B., Valenzuela, A., Ramos, P., & Tejada, A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. Revista Venezolana de Gerencia, 24(88), 50 - 62. https://doi.org/10.37960/revista.v24i88.30182

UNESCO. (2016). Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Recuperado el 01 de diciembre de 2022, de Educación 2030: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa

Vasilachis, I. (2011). De las nuevas formas de conocer y de producir conocimiento. En N. Denzin, & Y. Lincoln, Manual de investigación cualitativa. El campo de la investigación cualitativa (págs. 11 - 22). Gedisa.

Viaña, F. (2018). Epistemología, hacia la formación gerencial del siglo XXI. TEACS: Teorías, enfoques y aplicaciones en ciencias sociales, 11(23), 53 - 60

DISCURSO PEDAGOGICO, UNA MIRADA HACIA LA CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO DESDE LA PRAXIS

AUTORA: RIVAS GONZÁLEZ, YULY ALEXANDRA

RESUMEN

El trabajo, Surgió con el propósito de describir el discurso pedagógico empleado por los docentes, para promover en los y las estudiantes un aprendizaje significativo, acorde con lo indicado por los paradigmas educativos de la época post-moderna. Fue preciso aclarar, que el discurso, en sentido particular para ésta investigación, se consideró como un conjunto de mensajes orales, con constante unión con las corrientes no verbales y para verbales de la comunicación; entendiéndose como entorno paradigmático, Por su contenido e intención, se consideró adscrito a la Línea de investigación denominada: La Pedagogía Crítica definida como un abordaje emancipador de la formación para entender y resolver los problemas relacionados con la práctica pedagógica, mediante la investigación, la reflexión crítica y toma de conciencia orientada a transformar la praxis. Así entendido y considerando, que el estudio tuvo carácter humanista por centrarse en el ser humano como actor principal, esta investigación se realizó siguiendo la orientación del enfoque cualitativo, a la luz del paradigma Interpretativo, tipo de campo de nivel descriptivo. El método seguido fue etnográfico, Se seleccionaron tres docentes de la institución como informantes clave. El proceso de recolección de información estuvo apoyado en una revisión bibliográfica, la técnica fue la entrevista, como instrumento el guion de la entrevista, la información se presentó en matrices de categorización y estructuras. Se trianguló por informantes, Los hallazgos confluyen que la escuela se sigue rigiendo por el modelo tradicional donde el discurso pedagógico sigue siendo la trasferencia del saber del maestro hacia los estudiantes, autoritario y vertical. Lo que llevo a la reflexión, el docente desde su hacer, debe asumir un papel verdadero, significativo y trascendental en su desarrollo cognitivo, promoviendo un cambio de actitud, para favorecer la práctica educativa.

Palabras Significativas: Discurso, Pedagógico, Conocimiento, Construcción.

SUMMARY

The work, Arose with the purpose of describing the pedagogical discourse used by teachers, to promote meaningful learning in students, according to what is indicated by the educational paradigms of the post-modern era. It was necessary to clarify that the discourse, in a particular sense for this investigation, was considered as a set of oral messages, with constant union with the non-verbal and para-verbal currents of communication; understood as a paradigmatic environment, Due to its content and intention, it was considered attached to the line of research called: Critical Pedagogy defined as an emancipatory approach to training to understand and solve problems related to pedagogical practice, through research, reflection criticism and awareness aimed at transforming praxis. Thus understood and considering that the study had a humanist character because it focused on the human being as the main actor, this research was carried out following the orientation of the qualitative approach, in light of the Interpretive paradigm, type of field of descriptive level. The method followed was ethnographic. Three teachers from the institution were selected as key informants. The information collection process was supported by a bibliographic review, the technique was the interview, the interview script was the instrument, the information was presented in categorization matrices and structures. It was triangulated by informants. The findings converge that the school continues to be governed by the traditional model where the pedagogical discourse continues to be the transfer of knowledge from the teacher to the students, authoritarian and vertical. What led to reflection, the teacher, from his doing, must assume a true, significant and transcendental role in his cognitive development, promoting a change of attitude, to favor educational practice.

Significant Words: Discourse, Pedagogical, Knowledge, Construction.

INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito educativo el término Discurso Pedagógico, ha venido adquiriendo ciudadanía propia al abarcar aquellos procesos interactivos entre educadores y educandos que promueven el perfeccionamiento de la personalidad de ambos. Sin embargo, con frecuencia este fenómeno es menospreciado en el trabajo educativo o restringido a las relaciones oficiales que se establecen entre maestros y estudiantes dentro del aula.

El modelo de la escuela se plantea la necesaria horizontalidad, el diálogo, la reflexión, el desarrollo de las interacciones y las relaciones interpersonales, en el trabajo pedagógico, para lo cual se ha estructurado el proceso con un enfoque comunicativo y representa un componente esencial de ese modelo de escuela como sistema social.

En el discurso pedagógico, se manifiesta una gama de relaciones interpersonales, que en los variados matices que adopta la comunicación ejerce influencias específicas en el desarrollo de la personalidad de los educandos. Es significativa la influencia de la personalidad del profesor y sus relaciones con sus estudiantes, así como las formas que se adopten para organizar el proceso docente, los métodos empleados, las formas de evaluación, que van a reflejar un clima comunicativo peculiar en cada situación, lo cual trasciende los límites de las experiencias del aula.

Precisamente esta investigación contribuyó a ofrecer un enfoque más amplio del discurso pedagógico pues se abordó, como algo que trascendió la oratoria del docente e irrumpió en toda la escuela, así como en sus integrantes, desde un enfoque donde intervino la visión paradigmática que representó el accionar del discurso. Sin embargo, durante muchos años y aun en nuestros días, la forma esencial de organización de la enseñanza ha sido la conferencia del maestro, la expresión por parte del docente de los contenidos a aprender. Este tipo de

expresión es unilateral y coloca al estudiante en una posición totalmente pasiva y subordinada.

De manera complementaria Freire (1970), en su momento al respecto expresó que un modelo de opresión estandarizado y naturalizado en la relación verticalista entre un "ignorante absoluto", el educando, y un "sabio absoluto", el educador, que deposita datos dentro de la cabeza de su estudiante, sin considerar absolutamente nada de la relación establecida y manteniendo naturalizados los conceptos de sumisión. A esto, el propone su propio método: dialógico horizontal, en el cual el estudiante se reconoce a sí mismo y aprende del educador, pero el educador también aprende del estudiante y reconoce su propia humanidad.

Otras Miradas del Discurso Pedagógico

Martínez (1997) propone que:

El trabajo pedagógico se inscribe en una Pedagogía interactiva de carácter dialógico; pedagogía que parte de la consideración de que todo hablante nativo ha aprendido a significar el mundo natural y social a través del discurso que se construye en la dualidad de la interacción comunicativa, en la relación intersubjetiva. (p.:22).

De acuerdo a lo ante expuesto el discurso pedagógico es producto de las relaciones entre docente –educando y del intercambio de saberes.

Moyano (2010) Podría decirse que el discurso pedagógico es un subgénero de los llamados 'discursos autoritarios', (al menos en su concepción ortodoxa o 'bancaria')por su sujeción a normas, por la concepción arquitectónica del aula, por la disposición del docente y del alumno, por la distancia que separa a los actores sociales (docente-alumno), por la unidireccionalidad que lo caracteriza en muchos casos, por la excesiva importancia otorgada a la información (quién posee más información, se presume que es el docente), por la escasa aceptación de la discrepancia, porque el conocimiento científico se

construye a partir de lo que está aceptado como ' la verdad' o al menos lo que se considera que puede ser 'verdadero' (o verosímil?), por la dependencia que genera el docente en función de las normas del sistema educativo, por la presión que se ejerce a través de las evaluaciones y del control y fiscalización.

Resumiendo, el discurso pedagógico es común a todas las culturas, emplea el diálogo intersubjetivo como medio para llegar a representar la realidad, a través de un proceso que requiere el uso del conocimiento de algo, lo cual se desarrolla a través del incremento gradual de éste y de la conciencia de estos procedimientos. El discurso pedagógico es un acto generativo de enseñanza-aprendizaje, dado entre enseñante-aprendiz, quienes usan y buscan los conocimientos; se relaciona con los procedimientos en la adecuación del método y en la práctica social contextualizada.

Fundamentación Filosófica del Discurso

Acción Comunicativa de Habermas

Habermas (1989) se refiere a la interacción de a lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y de acción que entablan una relación interpersonal". La acción comunicativa es definida como "una interacción mediada por símbolos". Tiene como núcleo fundamental las normas o reglas obligatorias de acción que definen formas recíprocas de conducta y han de ser entendidas y reconocidas intersubjetivamente. Este tipo de acción da lugar al marco institucional de la sociedad en contraposición a los sistemas de acción instrumental y estratégica.

Por decirlo así, el mundo de la vida es el lugar trascendental donde se encuentran el hablante y el oyente, donde de modo recíproco reclaman que sus posiciones encajan en el mundo… y donde pueden criticar o confirmar la validez de las pretensiones, poner en orden sus discrepancias y llegar a acuerdos ". El hablante y el oyente se entienden desde y a partir del mundo de la vida que les es común, (porque

esta simbólicamente estructurado) sobre algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo. De manera que, entender un acto de habla, significa, para el oyente, saber qué lo hace aceptable. De esta manera, la acción comunicativa se basa en el consenso simbólico. La verdad, la rectitud y la veracidad, respectivamente, son los criterios de verdad. El mundo de la vida es el lugar trascendental en que el hablante y el oyente se salen al encuentro planteándose esas pretensiones de validez; es el horizonte de convicciones comunes a problemáticas en el que se da la acción comunicativa. (p 493).

En relación a lo anterior para que exista comunicación el oyente y el hablante deben manejar el mismo código lingüístico para llegar a comprenderse y poder intercambiar la información y transformarle en saber.

Acción Problematizadora de Freire

Freire (1970), un modelo de opresión estandarizado y naturalizado en la relación verticalista entre un "ignorante absoluto", el educando, y un "sabio absoluto", el educador, que deposita datos dentro de la cabeza de su estudiante, sin considerar absolutamente nada de la relación establecida y manteniendo naturalizados los conceptos de sumisión. A esto, el propone su propio método: dialógico horizontal, en el cual el estudiante se reconoce a sí mismo y aprende del educador, pero el educador también aprende del estudiante y reconoce su propia humanidad. (s/p).

Freire (1973) La comunicación implica una · reciprocidad, que no puede romperse. No es posible, por lo tanto, comprender el pensamiento, fuera de su doble función; cognoscitiva y comunicativa. Esta función, a su vez, no es la mera extensión del contenido significante del Significado, objeto del pensar y del conocer. Comunicar es comunicarse en torno al significado significante.

De esta forma, en la comunicación, no hay sujetos pasivos. Los sujetos, intencionados al

objeto de su pensar, se comunican su contenido. (p75)

Freire (1972) como pedagogía humanista y liberadora" que tiene dos momentos: en el primero -afirma- "los oprimidos van desvelando el mundo de la opresión y se van comprometiendo, en la praxis, con su transformación y, en el segundo, en que una vez transformada la realidad opresora, esta pedagogía deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación (p 53). En relación a lo anterior el autor nos deja claro cuál debe ser el rol del docente en la escuela, un comunicador efectivo y asertivo que llegue a través de su discurso a todos los educando y sea capaz no solo de enseñar sino de aprender de ellos, dándoles las herramientas necesarias para que su aprendizaje sea liberador.

Teoría constructivista del aprendizaje

Desde el enfoque constructivista, teniendo como nutrientes epistemológicos a tres teóricos emblemáticos del constructivismo como son: Jean Piaget (1896-1976) con su constructivismo genético, Lev Vygostsky (1896-1934) constructivismo social y David Paul Ausubel (1963-68) Aprendizaje significativo. La posición filosófica constructivista sostiene que la función cognoscitiva (la construcción del aprendizaje) es, en esencia, una actividad de carácter adaptativo, ya que los conocimientos construidos le permiten al ser humano comprender y explicar sus vivencias, organizar y administrar su espacio vital. Se considera entonces que el mundo que conocemos es una creación humana, un producto de la interacción con los estímulos naturales y sociales, que procesamos continuamente a través de nuestras operaciones mentales.(s/p). En este sentido el Constructivismo en sí mismo no sugiere un modelo pedagógico determinado (constituye un modelo pedagógico) que propone que el sujeto es protagonista de su propio aprendizaje, creando significados a partir de su propia experiencia.

Concepción social del constructivismo

La contribución de Lev Vygotsky ha significado que ya el aprendizaje no se considere como una actividad individual, sino más bien social. Se valora la importancia de la interacción social en el aprendizaje. Se ha comprobado que el estudiante aprende más eficazmente cuando lo hace en forma cooperativa. Si bien también la enseñanza debe individualizarse en el sentido de permitir a cada estudiante, trabajar con independencia y a su propio ritmo, es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que se establecen mejores relaciones con los demás, aprenden más, se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas.

Concepción Filosófica del Constructivismo

El constructivismo de Piaget (1980), plantea que nuestro mundo es un mundo humano, producto de la interacción humana con los estímulos naturales y sociales que hemos alcanzado a procesar desde nuestras "operaciones mentales" (s/p). Esta posición filosófica constructivista implica que el conocimiento humano no se recibe en forma pasiva ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente, además la función cognoscitiva está al servicio de la vida, es una función adaptativa, y por lo tanto el conocimiento permite que la persona organice su mundo experiencial y vivencial.

La enseñanza constructivista considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior, y la objetividad en sí misma, separada del hombre no tiene sentido, pues todo conocimiento es una interpretación, una construcción mental, de donde resulta imposible aislar al investigador de lo investigado. El aprendizaje es siempre una reconstrucción interior y subjetiva. El lograr entender el problema de la construcción del conocimiento ha sido objeto de preocupación filosófica desde que el hombre ha empezado a reflexionar sobre sí mismo. Se plantea que lo que el ser humano es, es esencialmente producto

de su capacidad para adquirir conocimientos que les han permitido anticipar, explicar y controlar muchas cosas.

Piaget * Posiblemente, el rol más importante del profesor es proveer un ambiente en el cual el estudiante pueda experimentar la investigación espontáneamente. Los estudiantes deberían tener la libertad para comprender y construir los significados a su propio ritmo, a través de las experiencias, mediante los proceso de desarrollo individual. El aprendizaje es un proceso activo en el cuál se cometerán errores y las soluciones serán encontradas. Esto será importante para la asimilación y la acomodación de información. El aprendizaje es un proceso social, que debería suceder entre los grupos colaborativos con la interacción de los "pares" (peers) en escenarios lo más natural posible.

Vygostsky * Los planes y programas deben incluir en forma sistemática, la interacción no sólo entre estudiantes y docente, sino entre estudiantes y comunidad, a fin de fortalecer la construcción social de los conocimientos. El conocimiento se construye a partir de la experiencia, por lo tanto, es recomendable incorporar en los procesos educativos actividades de investigación, experimentación, exploración y solución de problemas.

Ausubel * El material de aprendizaje debe tener significatividad lógica, es decir, debe ser claro, coherente y mostrar una estructura interna sólida. El aprendizaje debe ser funcional, el alumno debe saber para qué y dónde se va a utilizar. El educador debe fomentar una actitud positiva del alumno hacia el material de aprendizaje, para que lo perciba como algo importante y no lo memorice mecánicamente.

Concepción Psicológica del Constructivismo

El constructivismo tiene como fin que el alumno construya su propio aprendizaje, por lo tanto, según TAMA (1986) el profesor en su rol de mediador debe apoyar al alumno para:

(1)Enseñarle a pensar: Desarrollar en el alumno un conjunto de

habilidades cognitivas que les permitan optimizar sus procesos de razonamiento.

(2)Enseñarle sobre el pensar: Animar a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para poder controlarlos y modificarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el aprendizaje. (3) Enseñarle sobre la base del pensar: Quiere decir incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar. (s/p)

Con base a lo antes expuesto el docente tiene la responsabilidad de planificar de forma innovadora, ser motivador para lograr despertar en sus educando su potencialidad y lograr alcanzar la mayor capacidad de habilidades para obtener el conocimiento por sí mismo.

La teoría de las inteligencias múltiples de Gardner

Gardner (1988) ha sostenido que el concepto tradicional de inteligencia es demasiado limitado y que tenemos múltiples inteligencias, todas ellas importantes, que la educación debería considerar de forma equitativa para que todos los niños pudieran optimizar sus capacidades individuales. En la práctica, no todos aprendemos de la misma forma ni tenemos los mismos intereses y en un mundo cambiante como el actual, en el que la diversidad de información es una realidad, la elección resulta inevitable. Las ocho inteligencias múltiples son: Inteligencia lingüístico-verbal, Inteligencia lógica-matemática, Inteligencia espacial, Inteligencia musical, Inteligencia corporal cinestésica, Inteligencia intrapersonal, Inteligencia interpersonal, Inteligencia naturalista.

Con base a lo antes expuesto es el docente el encargado de observar a sus educandos para llegar a detectar las múltiples inteligencias en ellos para así poder planificar de forma innovadora para consolidar los aprendizajes en los estudiantes.

Concepción Humanista del Aprendizaje

Maslow, (1943) propone la "Teoría de la Motivación

Humana", la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está "razonablemente" satisfecha, se disparará una nueva necesidad. Las cinco categorías de necesidades de la Pirámide de son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel.

Aplicando la teoría al área educacional

Es necesario destacar que esta teoría, forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la autorrealización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal. Quintero; J; (2007). Se debe tener en cuenta, además, que para que un estudiante pueda llegar a la autorealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas, lo que se plantea como una dificultad para aulas en que los niños no han satisfecho necesidades de tipo fisiológicas, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima.

Por ello las formas en que se aborda la satisfacción de estas necesidades también se torna como un desafío para las instituciones educativas y el sistema escolar en general, considerando que las carencias como por ejemplo el hambre, la inseguridad o sentido de indefensión, la falta de constitución en la familia, entre otras problemáticas están muy presentes en la vida de muchos estudiantes sobre todo de los que provienen de contextos más vulnerables y por ende afectan su educación y la búsqueda de su auto- realización. (P.5).

Rogers (2001), plantea un aprendizaje significativo (vivencial o experimental) psicología humanista resalta las cualidades que hacen del hombre un ser pensante, creativo, capaz de actuar con intencionalidad y de asumir la responsabilidad de sus actos. Rogers fue uno de los pioneros de la psicología humanista, interesándose en la evolución del ser humano y confiando cada vez más en las posibilidades innatas de su crecimiento interior. (s/p)

Aportes de esta teoría al campo educativo

Es Rogers, el que explica muy claramente la existencia de dos tipos de aprendizajes que se ubican en los extremos de una escala, estando en una punta el aprendizaje puramente intelectual, mental, cuyo único objetivo es la adquisición de conocimientos, para lo cual el educando participa solo con la cabeza y aprende materias que no son de su interés y no tienen una significación personal, por lo tanto no da como resultado cambios en la conducta. El significado de logro, captación y comprensión se originan en el interior del sujeto.

Así, pues, Rogers y Maslow entienden el proceso educativo como el desarrollo individual del estudiante quien asumiendo su motivación personal logra trascender la enseñanza haciéndola parte de sí mismo; de lo que se trata es de un complejo devenir, si se quiere, propiciado por el facilitador que brinda las herramientas y las condiciones de posibilidad para que el aprendiz haga suyo los conceptos y contenidos propios de la materia.

Todo docente debe tener nociones de las teorías antes expuestas ya que en el quehacer docente nos vamos a encontrar que debemos planificar estrategias innovadoras y que se adapten a cada niño o niña y cubran sus necesidades para que el aprendizaje sea significativo y el discurso pedagógico sea efectivo.

Teoría conductista del aprendizaje

El conductismo es una de las teorías del aprendizaje que se ha mantenido durante más años y de mayor tradición. Aunque no encaja totalmente en los nuevos paradigmas

educativos por concebir el aprendizaje como algo mecánico, deshumano y reduccionista, la realidad es que muchos programas actuales se basan en las propuestas conductistas como la descomposición de la información en unidades, el diseño de actividades que requieren una respuesta y la planificación del refuerzo.

Skinner y colaboradores. El enfoque de este psicólogo es semejante al de Watson, según el cual la psicología debe ser el estudio del comportamiento observable de los individuos en interacción con el medio que les rodea. El conductismo considera al estudiante como una tabula rasa no aporta nada al proceso, y que depende para aprender de los estímulos que reciba del exterior.

Tiene por lo tanto un papel pasivo, espera que el profesor le de la información y le indique las tareas que debe realizar. No se tienen en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes. Se ve al alumno como un sujeto cuyo desempeño y aprendizaje escolar pueden ser arreglados desde el exterior (la situación instruccional, los métodos, los contenidos, etc.), basta con programar adecuadamente los insumos educativos para que se logre el aprendizaje de conductas académicas deseables.

El enfoque conductista está basado en un modelo de comunicación vertical que sitúa al docente por encima del alumno asumiendo la figura o el rol de emisor activo de las situaciones y los contenidos y al alumno lo representa como un „ser pasivo", l papel del docente consiste en modificar las conductas de sus alumnos en el sentido deseado, proporcionándoles los estímulos adecuados en el momento oportuno .que recibe la información.

Reconociendo el discurso

Los discurso de los docentes, como las diferentes acciones sociales, son llevadas a cabo por sujetos espacio temporalmente situados, en contextos específicos, caracterizados por normas, valores, roles, funciones, metas y recursos. En este caso se ha considerado que el

discurso pedagógico del docente, no sólo está caracterizado por un proceso de comunicación oral, sino que tiene otros componentes, como lo son; los gestos o expresión corporal, la metodología, estrategias, los recursos, las relaciones interpersonales, formando un todo el proceso de comunicación, que estará representado por su posición paradigmática dentro de una corriente epistémica, filosófica y pedagógica.

Por consiguiente, el maestro como ser particular, social y profesional, como sujeto histórico activo, dinámico del proceso de construcción de saberes, incluye la concepción pedagógica de su praxis didáctica, y además creo situaciones de aprendizaje, problematiza, reflexiona y brinda modelos que estimulan el desarrollo de los estudiantes.

Considerando los hallazgos encontrados y las experiencias vividas en la investigación realizada a la Unidad Educativa Privada Menca de Leoni titulada: El Discurso Pedagógico, una mirada hacia la construcción del conocimiento.

El currículo; delimita lo que cuenta como conocimiento válido en el proceso educativo de un país o nación y tiene inmerso dentro de sí a la pedagogía; que concreta lo que cuenta como transmisión válida del conocimiento. Finalmente las Relaciones Interpersonales; Son las relaciones comunicativas, que se establecen entre los actores involucrados en el espacio de aprendizaje, comprende las perspectivas de docentes y estudiantes que tienen que ver con la convivencia y la aceptación mutua, fundamentados en valores como el respeto, la cooperación, la diversidad, la justicia y la equidad como formas de coexistencia entre seres humanos.

Los docentes definieron el Discurso Pedagógico como un proceso de interacción que va más allá del diálogo, donde las construcciones discursivas organizan, consciente o inconsciente, las prácticas educacionales, que comprometen las finalidades, normas principios o procedimientos. Es la esencia de la educación

como práctica de libertad.

Discurso que coincide con autores como Freire, que también lo relacionan con interacciones que van más allá del lenguaje.

Del mismo modo el personal docente manifiesto que el discurso pedagógico del docente, es un acto comunicativo compartido por todos los miembros de la cultura, partiendo por quienes ejercen la pedagogía en un mismo sistema educativo, hasta quienes lo usan, recreándolo en la vida con la intención de transformar el conocimiento en una situación común.

Considerando que el discurso pedagógico es un acto generativo de enseñanza-aprendizaje, dado entre estudiante-docente, quienes usan y buscan los conocimientos; así mismo éste se relaciona con los procedimientos en la adecuación del método y en la práctica social contextualizada.

Encaminadas a promover el fomento de valores para lograr la transformación social, motivando al estudiante a través de estrategias creativas y de acuerdo a los intereses de los educandos.

Por otra parte, fue necesario tener en cuenta la importancia de los saberes que surgieron de las prácticas docentes. Esto nos lleva a la formación de los docentes para poder trabajar sobre sus prácticas, considerando una formación por medio de la investigación. Todo esto surgió ya que en la estadía en el campo y a través de las entrevistas y observaciones se encontró, que en la escuela se evidencia limitaciones en la formación académica de los docentes, aunque autores consultados como Vigosky (1934) quien alega que el docente se va formando y construyendo a sí mismo; la autora responsabiliza la formación del docente como un proceso del cual él es iniciador y garante, aunque las políticas del estado difieren de toda responsabilidad en cuanto a la formación del personal que tiene a su cargo.

Es notorio, las limitaciones que poseen los docente en cuanto al discurso pedagógico que a diario dirige en su comunidad

escolar; tanto con sus colegas, como con sus estudiantes y representantes; lo que sustenta que la cultura docente va de la mano de la formación académica y el descubrimiento de nuevas corrientes paradigmáticas, que lograran el quiebre epistémico tan necesario en éstos momentos de cambio constante.

Los profesores, serán los responsables del aprendizaje de sus estudiantes, con todo lo que ello implica, son a su vez aprendices de otros profesores, de los que van a recibir las nociones que les van a permitir crear sus propias concepciones respecto de su labor docente y su rol social.

Entonces es primordial que se reflexione acerca de sus procesos de formación en nuestro país. El Currículo de Educación Primaria Bolivariana, condiciona el trabajo de los docentes en tanto conforma un marco de actuación, ya que no solo organiza contenidos, espacios, tiempos y metodologías sino también enmarca el modo de pensar y comunicarse del docente.

Según el aporte de los informantes y lo observado por la investigadora la orientación curricular que rige la escuela está separada de lo que propone el currículo de Educación Primaria Bolivariana, como son el conjunto de elementos que, en una u otra forma, pueden tener influencia sobre el estudiante, enmarcados en la comunicación a través del discurso pedagógico; en torno a la planificación, los contenidos, la metodología, las estrategias, actividades, el material didáctico, ubicación del mobiliario escolar, ambientación de los espacios y relación profesor alumno constituyen los elementos de ese conjunto que no se observan.

En correspondencia con la escuela donde se desarrolló la investigación, ésta cuenta con excelentes instalaciones físicas, salones amplios y espacios para las actividades extra cátedras, la matricula estudiantil es acorde al espacio físico, los salones están ambientados de acuerdo a las características de cada docente, en cuanto al paradigma que ellos

representan en su discurso pedagógico.

La investigadora pudo evidenciar, que la escuela está regida por un modelo tradicional, enfocada en el conductismo como corriente filosófica, que determina el lugar del docente como lugar del saber. Una escuela tradicional nos indica que una buena clase es aquella donde todos están callados, bien sentados. Si hubiera mucho ruido y conversación, evidentemente algo andaría mal y eso se puede observar simplemente al entrar a la institución.

Asimismo, el proceso docente está muy institucionalizado y formalizado, dirigido a los resultados y estos devienen de la evaluación. En este modelo el contenido viene dado por los conocimientos y valores acumulados por la sociedad y las ciencias, como verdades acabadas, todo lo cual aparece divorciado de las experiencias y realidades del estudiantes y su contexto, contenidos representados en el maestro. El contenido curricular es racionalista, académico, apegado a la ciencia y se presenta metafísicamente, sin una lógica interna, en partes aisladas, lo que conlleva a desarrollar un pensamiento empírico, no teórico, de tipo descriptivo.

Ese rol del educador está determinado por las estrategias que se evidencian en el discurso pedagógico del maestro, demuestran el enfoque de la escuela tradicional, haciendo hincapié en el enfoque científico experimental que supone una mirada global positivista, hipotético deductiva, orientada a los resultados y propia de las ciencias naturales, donde el educando es visto como un objeto, siendo el docente quien dirige todo el proceso educativo y el estudiante es un ser pasivo y repetitivo.

El discurso utilizado por algunos docentes de la institución, habla del docente que propicia la motivación de sus estudiantes, donde él sólo es el mediador en el proceso y que ve al estudiante como un sujeto más, al que a través de sus habilidades, ejecutara una cierta cantidad de actividades,

donde se desarrolle el autoaprendizaje, planificado por el propio estudiante, por medio del uso de estrategias pertinentes.

Sin embargo en contraposición, el discurso de ciertos docentes y personal directivo, dice de estrategias que generan el aprendizaje por repetición, deductivo, y representante de la educación bancaria definida por Freire, donde el estudiante es visto como un objeto del proceso al cual se le depositan los aprendizajes y donde el maestro es dueño del saber.

Creo que la vida de todo ser humano; es una red de relaciones: con su familia, su escuela, su trabajo. Mediante estas interacciones el sujeto aprende y enseña, influye y es influido según las condiciones socioeconómicas en que vive. Estas destrezas de comunicación se focalizan tanto en el ámbito verbal, escrito, como en su accionar, de tal forma que facilitan la enseñanza, el trabajo de equipo, las acciones de diseño y planificación, colectivas, la atención didáctica de los estudiantes y el manejo del aula.

No obstante, la comunicación en la escuela según el discurso de los entrevistados, observaciones realizadas y los autores consultados, está determinada por la trasferencia del saber del maestro hacia los estudiantes. Así mismo, en la comunicación entre el personal directivo y los docentes, el discurso que se maneja está dirigido por un estilo de dirección autoritario y vertical, los encuentros docentes están marcados por una comunicación pedagógica autoritaria, centrada en la información y escasa facilitación de la interacción y comunicación grupal, demostrando la incompetencia en cuanto al manejo gerencial de los directivos, donde no prevalece la negociación; sino por el contrario la imposición de reglas, lo que genera el cansancio y la desmotivación del personal.

Finalmente se pudo evidenciar en la investigación, que no existe relación entre el ser y el deber ser del discurso pedagógico, para esto es necesario la construcción

social, generar una transformación de la cultura educativa, a través de los principios que permitan a la educación crear su discurso pedagógico, y mantener su pertenencia dentro de un contexto.

Paulo Freire (1999). Alega que los educandos se van transformando en sujetos reales de la construcción y de la reconstrucción del saber enseñado, al lado del educador lo que implica o exige la presencia de educadores y de educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes.

En consecuencia y de haber interpretado el discurso pedagógico imperante en la Unidad Educativa Privada Menca de Leoni, se debe señalar que la misma necesita en su estructura curricular la permanente innovación y por la complejidad de las relaciones sociales, nos hace colocar la mirada en la renovación de la Misión y Visión del docente ante el ejercicio de su profesión, lo cual debe responder al desarrollo pleno del ser humano y a las características y necesidades de la sociedad actual.

Para concluir, es el momento que el docente propicie la construcción de su propio discurso pedagógico, por lo que es necesaria la reflexión a partir de su hacer, asuma un papel verdadero, significativo y trascendental en su desarrollo cognitivo; se documente, actualice y enriquezca su acervo cultural y que a través de la comunicación no cambie sus fines, sino, sus medios, promoviendo un cambio de actitud, al favorecer la práctica educativa.

Mi discurso reflexivo

La importancia de que el comportamiento educativo sea exclusivo de los humanos, debemos entender que todos somos diferentes en general. Entonces necesitamos entender el rigor dogmático de la conducta que han arrastrado los educadores, y que el discurso no se utiliza como medio para llegar o para llegar a razonar. Pero como ideología constante con el mismo resultado esperado, ve al estudiante como un ser autómata

que se limita a repetir modelos y conceptos, dejando de lado el aspecto humano y preparando al estudiante como medio de producción. sus pretensiones, pensamientos, sueños y las realidades más importantes del universo en sus vidas.

Las prácticas educativas visualizadas desde todos sus ángulos son y deben ser prácticas en las que se manifieste el compromiso social humano de sentir y demostrar el sentido y el sentir de ser educador. La educación, en todas las extensiones de la palabra, es la práctica perfecta de la pedagogía del amor. Es la manifestación de la evidencia que explica la vocación a la profesión, el respeto al discípulo y el amor a la profesión en cada acto de educación. O facilitar el aprendizaje.

En la educación está implícito un acto de interrelación, donde la reciprocidad enciende la sinergia con su dinamismo, alimentada por la chispa de motivación e interés que sigue al logro de una meta establecida; sin duda la crianza es un arte; una obra maestra cuyo guión enamora cada vez más al alumno, para que tras los hitos que marcan el camino del camino, consolide su formación personal y profesional con el apoyo del docente que transmite el aprendizaje.

La esencia del ser docente debe revelarse en los puntos observados, y debe aparecer como una característica natural en el comportamiento y discurso del docente en su práctica de gestión. Dicho esto, la concreción del funcionamiento del docente va más allá de los resultados que pueda obtener antes, durante o después de la actividad académica. Los profesores proyectan imágenes de sí mismos dentro y fuera del aula, por lo que van mucho más allá del punto físico. Es por ello que las profesiones, los discursos y las acciones de los docentes dentro y fuera del aula se consideran respuestas y acciones altamente significativas.

Desde mi apreciación, el método o forma en que se observa a los docentes alcanza una trascendencia notable. El diálogo con los profesores se trata de ir más allá de lo experimental, objetivo y obvio. Es mantener vivos los ideales concebidos desde el planeta de las

ideas platónicas memorizadas. Un maestro debe ser pensado y considerado como alguien que está listo para sacar y entregar lo mejor de sí mismo en función de lo que eso significa.

En este orden, en cada situación, en cada momento de la vida, la esencia del maestro ajusta sus funciones. Porque todo lo que hace está relacionado de alguna manera con ser educador.

Continuando con mi reflexión, el discurso es visto como una de las grandes herramientas que utilizan los docentes para proyectar conocimientos y facilitar el intercambio de saberes. Es trascendente porque el habla no es solo un gesto o una referencia verbal, es una visión holística de las profesiones que desempeñamos para facilitar la experiencia de aprendizaje desde el momento en que ingresamos al entorno educativo.

En América Latina, especialmente en Venezuela, los docentes se forman para desempeñar o desempeñar diferentes roles entre otros. Por lo tanto, al finalizar la etapa de formación inicial como profesional de la educación, debe ser capaz de saber y hacer mucho más de lo que se le exige dentro del espectro correspondiente a su función, de esta manera encontrar docentes y docentes polivalentes es parte de la cultura educativa de las escuelas e instituciones venezolanas. Sin embargo, esta actividad multifacética, repetitiva, exigente y casi obligatoria, recibe insuficientes incentivos y generalmente se satisface brindando a los educadores las condiciones económicas o sociales menos adecuadas, por lo que no tienen suficiente reciprocidad en términos de reconocimiento.

Visto así, la práctica de los docentes investigadores consiste en discursos y prácticas de lo que se considera ético. Ese discurso es un compromiso extendido en su análisis de razón y finalidad pedagógica, es su compromiso en el lenguaje de las modalidades que le da el ser docente, nos llevó a pensar que el trasfondo consciente del ser se manifiesta y potencia a través de su discurso y acciones en la práctica

de los actos educativos. En este sentido, los docentes deben enseñar una amplia gama de ideas a través de la formación en una variedad de técnicas, procedimientos y paradigmas para que puedan responder a las inquietudes de los estudiantes y respetar su soberanía como sujetos.

La pedagogía crítica juega un papel fundamental para superar la diferencia y la exclusión, defender y dignificar el trabajo de los docentes y rescatar los costos éticos y políticos de la práctica educativa. Su realidad se está desarrollando.

REFERENCIAS

Angermüller, J (2001). Diskursanalyse: Strömungen, Tendenzen, Perspektiven. Eine Einführung. In Johannes Angermüller, Katharina Bunzmann & MartinNonhoff (Eds.), Diskursanalyse: Theorien, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Argument.

Arias, F. (2006). Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. (5ª ed.) Caracas: Episteme.

Bavaresco, A. (1994). Proceso Metodológico de la Investigación. Talleres de Litografía MELVIN S.R.L.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).Caracas: Gaceta Oficial Nº 36.860

Hurtado I. y Toro J. (1998-). Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambios. Valencia-Venezuela: Episteme.

Hurtado J, (2010) Proyecto de investigación, sypal, edit Quiron, Bogota, sexta edición.

Ley Orgánica de Educación, Venezuela (2009) Asamblea Nacional Nº 124. Venezuela

Ministerio de Educación (1997) Currículo Básico Nacional. Nivel de Educación

Martínez, M. (1993, 1997). El paradigma emergente: hacia una nueva teoría de la racionalidad científica, México: Trillas.

Martínez, M. (2004, 2009). Ciencia y Arte en la metodología cualitativa. México: Trillas

Martínez, M. (2007) Evaluación Cualitativa de Programas. 2da edic. Trillas

Habermas J (1989) Teoría de la Acción Comunicativa, Grupo Santillana
Editores, Madrid.

Freire, (1973) Pedagogía del Oprimido

Proyecto Educativo Nacional (PEN, 1999)

Piaget (1896-1976) con su constructivismo genético

ygostsky (1896-1934) constructivismo social

Ausubel (1963-68) Aprendizaje significativo.

Gardner (1988) La teoría de las inteligencias múltiples

Maslow, (1943) Teoría de la Motivación Humana

Roger (2001) Concepción Humanista del Aprendizaje

Proyecto Nacional Simón Bolívar, Primer Plan Socialista de la Nación (PPSN) Desarrollo Económico y Social (2007-2013)

Tito Blanco (2010), en su trabajo de grado para optar al título de Magíster en Educación. Mención: Investigación Educativa. Titulado "Discursos Paradigmáticos de profesores de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Rómulo Gallegos y su posibilidad de organización en el quehacer Investigativo de Participantes"

Gutiérrez (2010) como trabajo final de la Maestría En Psicopedagogía, en la Universidad Estadal a Distancia, en Costa Rica, titulado El Discurso Docente en el Aula

Farías. (2010) realizó una investigación para obtener el Grado de Magister en Educación Mención en Evaluación. Titulada "La Influencia Del Liderazgo Pedagógico en el Rendimiento Escolar ", en la Universidad de la Frontera Facultad de Educación y Humanidades, Temuco – Chile

Fumero (2014) El Discurso Académico en torno al

Trabajo de Grado, Trabajo de Ascenso, Centro de Investigaciones Lingüísticas y Literarias Dr. Hugo Obregón Muñoz, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico "Rafael Alberto Escobar Lara", Maracay.

Universidad Pedagógica Experimental (UPEL; 2006) Manual de trabajo de

Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctoral

Unesco (2000) Foro Mundial Sobre la Educación

Quintero; J (2007); Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; [documento en línea] en sitio web: http://doctorado.josequintero.net/ [extraído el 28 de Junio del 2012]

EL ANDAMIAJE AXIOLOGICO EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN PÚBLICA VENEZOLANA

AUTOR: ALEXANDER GUANIPA

RESUMEN

El artículo desarrollado, se enfoca en estudiar el tratamiento del andamiaje en la axiología desde la ética del desempeño del talento humano de la Administración Pública venezolana, específicamente en aquellos que ejercen funciones gerenciales, bajo un paradigma interpretativo desde la percepción y acontecer informativo sobre la realidad de la praxis de algunos funcionarios que forman parte de la misma. Complementado con la episteme de ciudadanos y ciudadanas que ejercen labores en algunas instituciones públicas del Estado Falcón y que han dado su connotación sobre lo visualizado en las mismas. Por lo que, se pretende proporcionar una serie de acciones que conlleven a cumplir con lo promulgado desde el quehacer del desempeño fundamentando en los principios de la conducta y valores que han de regir la función pública. Exhortando hacia la redirección de acciones coherentes con lo que se profesa en el móldelo político vigente y que vislumbren una sociedad mejor formada por la axiología, analizando las reflexiones teóricas y éticas que lleven a fortalecerla.

Palabras claves: Andamiaje, Axiología, ética, Gestión, Función Publica

ABSTRACT

The developed article focuses on studying the treatment of scaffolding in axiology from the ethics of the performance of human talent in the Venezuelan Public Administration, specifically in those who perform managerial functions, under an interpretive paradigm from perception and informative events about reality. of the praxis of some officials who are part of it. Complemented with the episteme of citizens who work in some public institutions of the Falcón State and who have given their connotation about what is displayed in them. Therefore, it is intended to provide a series of actions that lead to compliance with what is promulgated from the task of performance, based on the principles of conduct and values that must govern the public function. Urging towards the redirection of actions consistent with what is professed in the current political model and

that glimpse a society better formed by axiology, analyzing the theoretical and ethical reflections that lead to strengthening it.

Keywords: Scaffolding, Axiology, ethics, Management, Public Function

Introducción

Para sentar cimientos sobre el andamiaje axiológico, es menester dilucidar, a que se acuña cada terminología. En consecuencia; la primera es descrita por Holton y Clarke(2006) como un acto de enseñanza que apoya la construcción inmediata del conocimiento y que proporciona la base para el futuro aprendizaje del individuo. Por su parte, la segunda es considerada por Kant(1788) como; los ideales o los valores correspondientes a la subjetividad del hombre. Desde esta perspectiva, las ideas relativas al propio ser humano, son las que orientan y determinan la conducta. Así pues, el conocimiento moral se formula en imperativos categóricos, juicios del deber ser.

Ahora bien, una vez descritas ambas terminologías el artículo en desarrollo pretende engranar las mismas, escudriñando el tratamiento que estas reciben por parte de quienes ejercen funciones gerenciales en la administración pública. En efecto, es reconocer si los principios ético humanistas en el que se fundamenta el modelo político y por ende que ha de asumir el funcionario se cumple, esa aprehensión de valores fundamentando en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y a derecho. (Art141 CRBV).

En este sentido, se ha de tener en cuenta que el paradigma gerencial de la Administración Pública en "Revolución " se enfoca al mejoramiento de la eficiencia operativa y la calidad del servicio público, representando un cambio sustancial del paradigma tradicional burocrático. Por tanto, en el artículo se ha de estudiar ese andamiaje axiológico gerencial, desde el rol que estos desempeñan, si, ¿realmente representa dicho cambio, cimentado en un modelo y ejemplo en el accionar para que otros estimen y cultiven dicho proyecto de país?

Para ello, el estudio se enmarca desde la epistemología como conocimiento científico en el paradigma interpretativo y documental, tomando como referencia diversas posturas teóricas sobre esta realidad y la experiencia de algunos servidores públicos de instituciones del Estado Falcón desde esos supuestos que conlleven a describir el acontecer de esos valores de una cultura ética de transparencia, ante escenarios adversos y que se contraponen a la axiología inmersa como política que demanda lo contentivo de la política de Gobierno actual.

El Andamiaje Axiológico de la Gestión Pública Venezolana

Para Interpretar el andamiaje axiológico hacía el conocimiento de los valores en la adecuada aprehensión de estos, para quienes forman parte de las instituciones del

Estado Venezolano en el quehacer de su desempeño. Se inicia desde premisa que los cambios estructurales que se han desarrollado en los últimos años de Revolución han sido sometidos a críticas positivas y negativas, apuntalándose en la manera de hacer gerencia por quienes las dirigen, los cuales han de estar impregnados de principios humanistas para una sociedad más igualitaria y justa; esos cánones del andamiaje axiológico del deber moral para el "socialismo del siglo XXI".

Por lo que, cabe preguntarse si; ¿Realmente sus funcionarios se arraigan a dichos principios creen y hacen creíble el modelo que profesan? Dicha interrogante, se convierte en causante de desmotivación por parte del talento humano que conforma las instituciones del Estado, al apreciar que los principios de algunos de sus gerentes se arraigan hacia intereses individualistas, hechos de corrupción y protagonismo constante donde el fin social es inexistente. Convirtiéndose por tanto, dicho modelo político en un contenido alejado de su praxis y por ende, de todo andamiaje axiológico gerencial, formando parte, sólo de una peroración moralista por algunos líderes de dichas instituciones.

En relación a ello, Ugalde (2007) sostiene que; "la mayoría de veces el discurso moralista que proclama los principios abstractos convive en las practicas inmorales de quienes dirigen las instituciones cuya razón social de ser no se analiza y continúan sólidamente plasmadas en nuestras sociedades" (p, 98). Por tanto, esto ha dificultado la praxis axiológica de algunos funcionarios que forman parte de la misma, originada por no llevar al quehacer los preceptos tan claros, establecidos y promulgados en la Ley de estatuto de la función pública, así como, la carta magna. En efecto, se debe comenzar por una verdadera aplicación de esta, supervisión y control con ética y transparencia de quienes lideran las instituciones, ya que sin su aplicabilidad, se carece de credibilidad y alcance del éxito de cualquier plan del Estado.

En este sentido, en contacto con algunos servidores públicos de instituciones del Estado en Falcón(2023) y que desde la ética investigativa se guarda la confidencialidad sobre la identidad de los mismos, se debe enfatizar, que han develado, la desmotivación que sienten al apreciar, que quienes cumplen su función como gerentes, a pesar de `proliferar un ejercicio apegado a la ética y humanismo, es sólo un discurso desfasado a las acciones que se emplean, pues, no son escuchados por quienes los dirigen además de presenciar como el erario público de estos organismos se emplea con fines personales, aún , cuando se deben a satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Además de la poca vocación de servicio, ya que la institución a la cual sirven es vista sólo como una escala que los conduzca a subir a

una institución más prestigiosa a nivel de Estado, De igual forma, son pocas las veces que son vistos en las oficinas por parte de sus subalternos, puesto que, su lema es; los cargos gerenciales cumplen el trabajo de campo, sin necesidad de ir a la oficina, dando directrices vía online.

Otro aspecto a resaltar, es que los planes de acción se desarrollan sólo por una instrucción Nacional y cumplir con lo encomendado al momento, quedando posteriormente en el olvido, trayendo como consecuencia, que las metas no sean en esencia para satisfacer las necesidades colectivas sino para divergir un acto sólo en papel. Por tanto, se esconden en una dialéctica de "ética social", pero de un accionar desvinculado de lo que se profesa por algunos gestores que lideran las instituciones públicas.

`Por consiguiente, se coincide con Coppola citada por Gonzáles (2016) al manifestar que la educación y la reestructuración de las instituciones son clave para mejorar y agilizar su funcionamiento, son las vías a tomar para erradicar la cultura de antivalores, poca transparencia, honradez y corrupción que existe en algunos funcionarios. Frente a dicha realidad, en su momento, el presidente Hugo Chávez señalaba que la falta de cultura y conciencia son viejas rémoras que perviven, viejos vicios que siguen perennes como los mencionados anteriormente, que no cambian en este tiempo actual y probablemente se mantengan sino se erradica el individuo en sí mismo, hacia una cultura más humanizadora.

Pues, como es sabido, Venezuela presenta un escenario político incierto, que genera discrepancias, controversias, conllevando a conflictos, alteraciones, un escenario turbulento, en la economía, el gasto público, el sector productivo, entre otros. A raíz, de que se ha quedado estancada la formación del ciudadano con valores y principios éticos, la descomposición inequívoca en la actualidad es alarmante, donde cada vez, son mayores los casos de funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones que rompen dichos preceptos.

En este contexto, el portal Transparencia Internacional (2023) señalo la impunidad en casos graves de corrupción, la actuación permisiva del Estado y los excesivos controles en todos los campos de la vida pública que han llevado a Venezuela a ocupar el país más corrupto en América Latina por noveno año consecutivo, y como uno de los cinco países más corruptos del mundo por quinto año consecutivo., estas forman una relación perversa que va creciendo, se expande y afecta a los agentes sociales, poniendo en tela de juicio el proceso de transformación impulsado por el Estado venezolano que se presentó hace 23 años a través de políticas estatales, promotoras de la equidad, la justicia social y la democracia participativa, donde hoy más que nunca se ven desvirtuadas.

En un desempeño y rol de algunos directivos, gerentes o funcionarios con prácticas deshonestas y poca responsabilidad al asumir su labor a favor de la ciudadanía. Siendo por tanto, el fin social inexistente, rompiendo con toda retórica de bien colectivo. En este sentido, es acertada la frase "la falta de coherencia y pensamiento en las acciones arruina la credibilidad" Se necesita de funcionarios que asuman ese andamiaje axiológico en el cual se enmarca el código de conducta en Venezuela (1998). "La honestidad exige actuar teniendo en cuenta siempre que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento en desmedro del interés colectivo, destinado de alguna manera al provecho personal".

En consecuencia, la honestidad se convierte precisamente, en esa axiología que ha de regir al funcionario y que ha de ajustarse a ese principio del bienestar colectivo, de esa sociedad igualitaria y justa. Esto, no ha de ser sólo un embozo encontrado en los planes, políticas, leyes o programas, debe ser una realidad circundante en el accionar de cada persona.

Asimismo, en consonancia con Agudelo, M (2008 p; 12) Una práctica profesional, debe contribuir con el desarrollo de la persona y ser útil a la humanidad. No obstante, cuando ésta se convierte en un medio para satisfacer necesidades individuales y es fuente de incertidumbre pierde su finalidad, su valor ontológico contribuir con el desarrollo social desde lo disciplinal como prenda del interés público. Por ello, el apropiamiento de los valores compromiso, honestidad, transparencia, entre otros, han de ser el motor para cultivar la eficiencia dentro de la administración Pública venezolana y por tanto, la credibilidad por parte de la ciudadanía hacia quienes la dirigen.

En efecto, se hace notorio reconocer que la praxis de la función pública venezolana se puede fortalecer en el accionar de principios axiológicos desde la ética ya que, aunque se observa el comportamiento impropio de algunos , aún hay una administración pública que merece ser valorada como ese gran activo humano que con ética y vocación de servicio está dispuesta a trabajar para sacar al país adelante desde los intereses colectivos y por consiguiente, alinearse a lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública (2014) rescatar la eficacia y la eficiencia de las estructuras públicas reforzando y fortaleciendo valores esenciales del ejercicio de la función pública, enmarcada en los principios de solidaridad, honestidad, responsabilidad, vocación de trabajo, amor al prójimo, inspirados en la ética y moral socialista, todo ello en la lucha contra la corrupción y el burocratismo.

En este contexto, resulta relevante fijar postura sobre los planteamientos realizados por Viloria (2019) quien manifiesta que aunque exista una

coyuntura axiológica que se refleja en el comportamiento de gobernantes, funcionarios, legisladores y jueces, entre otros y que pone de manifiesto una gran necesidad de promover la ética como un modo de detener dichos comportamientos que afectan directamente al buen funcionamiento de la administración pública, es conveniente recuperar los valores y principios éticos con el fin de superar los conflictos y dilemas con la que esta se enfrenta a diario. En efecto, es adentrarse al conocimiento moral en la formulación de imperativos categóricos hacia el juicio del deber ser.

Adecuarse a la filosofía axiológica a la que Quintero (2018) interpreta como ; "una rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores lo bello, lo bueno, lo agradable, etc, y su influencia". Es en esencia, esa responsabilidad radicada en una ética propulsora de un buen desempeño en el ejercicio de la función Pública, un andamiaje con razonamiento que sustentan la base de esa coercibilidad del deber ser.

Pero también, esa axiología expuesta por Von Hartman en 1908. La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino además de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. En este sentido, la administración pública venezolana demanda una sólida comprensión de los valores que deben ser garantes de la praxis que estos realizan contraponiéndose a actitudes y comportamientos contrarios.

Por lo que, a continuación se presentan esos valores que de acuerdo al artículo 3 del código de conducta del servidor Público de Venezuela (1998) han de regir a quienes ejercen funciones en este ámbito

a) La honestidad.
b) La equidad.
c) El decoro.
d) La lealtad.
e) La vocación de servicio.
f) La disciplina.
g) La eficacia.
h) La responsabilidad.
i) La puntualidad.
j) La transparencia
k) La pulcritud.

Estos, han de ser los valores axiológicos del trabajador público, esos que se demuestran en las acciones y desenvolvimiento del quehacer institucional, estudiando la naturaleza de los mismos y los juicios a los que son sometidos a partir de ellos, Pues de lo contrario, ocurre lo señalado por Ulrich (2004) La ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base efectiva de su absoluta dignidad por descubrir y vivir. Es sin lugar a dudas, de quienes dirigen las instituciones, ser los promotores de asegurar esos principios éticos en los que debe

someterse la administración pública venezolana, en una necesidad impostergable con miras hacia esa metamorfosis axiológica del quehacer profesional personal y social.

En este contexto, el cuadro que se presenta continuación muestra esos valores axiológicos y la finalidad que estos han de tener dentro de la función pública, en contraposición a los supuestos que informantes de instituciones ´públicas del Estado Falcón hicieron alusión sobre el comportamiento de quienes dirigen las mismas.

ANDAMIAJE AXIOLOGICO DE LA ADMINSTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA	PERCEPCION DE LA REALIDAD ACTUAL DE ALGUNOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Informantes instituciones del Edo Falcón)	DISCERNIMIENTO Y ACCIÓN QUE DEBE ASUMIR EL SERVIDOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBICA (Postura del investigador ajustada a las normas que rigen dicha actuación)
Honestidad y equidad	Praxis arraigada a interés individualista , donde el fin y bienestar social no se percibe	Actuar con rectitud y honradez procurando satisfacer el interés colectivo de la ciudadanía
Decoro y Lealtad	Comportamiento inadecuado de acuerdo a los principios y valores en los que ha de regirse la función publica	Respetar desde la lealtad y compromiso las normas, principios y valores éticos en los que ha de enmarcarse la labor profesional del servidor público
Vocación de servicio y Disciplina	La entrega, dedicación y trabajo en equipo es escasa, en ocasiones la institución es vista sólo como un eslabón para escalar hacia una institución más reconocida sin darle valor a una gestión eficiente en la que se desempeñan actualmente	Se debe velar por seleccionar personas profesionales y con competencias en su cargo más que por partidismos político dispuestas a entregar ese compromiso, disciplina y pasión que tanto proclama la administración pública venezolana
Eficacia y responsabilidad	Son desfasadas sólo en una dialéctica sin un accionar concreto en las que esta se visualicen, planes de acción inconclusos, repentinos y apresuradas soló desde la responsabilidad de cumplir al momento con un requerimiento Nacional quedando posteriormente en el olvido	Lograr cumplir con las metas y objetivos de un trabajo conjunto con la responsabilidad de servir por y para la gente respondiendo de manera consciente a los deberes adquiridos.
Puntualidad , transparencia y Pulcritud	Es muy poca la puntualidad ejercida por algunos funcionarios de la administración pública al igual que la transparencia y pulcritud, ya que las acciones empleadas por estos es destinada a un protagonismo y beneficio individual, donde el erario público se encauza a lo personal, sin tener ninguna responsabilidad de dirigirse a su sitio de trabajo, puesto que por ser directivos, coordinadores y gerentes no lo creen necesario, ya que se deben a una "labor de campo" por lo que, son pocas las veces que son vistos por sus subalternos, más las asignaciones o tareas que estos emanan son remitidas por estos de forma virtual	El funcionario Público debe ser honorable, en una acción libre de flagelo y corrupción promover una labor limpia y ejemplar para quienes han de servir, desde la responsabilidad y puntualidad de una gestión hacia el bienestar humano

Lograr que los funcionarios públicos se comprometan a ese verdadero andamiaje axiológico conjugado con la acción es esa capacidad infinita de realización a la que Rojas, V (2007) hace mención, cuando se fusionan a plenitud los diferentes valores, generando superación e interacción, en su ambiente familiar, laboral, social y cultural. Los valores son principios básicos, en el sostenimiento de la sociedad, se transmiten por el modelaje, más que por la teoría. La persona se hace consciente de su realidad y la transforma para su propio desarrollo y progreso social, y al convencernos de la importancia de la transversalidad de la axiología en todas las estructuras sociales, participamos en alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades integrales de la dignidad humana.

Reflexiones finales

Desde la óptica de las posturas, señaladas y partiendo de la epistemología en connotación con información suministrada de

algunas personas que ejercen cargos de subalternos en la administración Pública venezolana, así, como señalamiento de diversos autores en este ámbito, el autor del artículo propone que para alcanzar un verdadero andamiaje axiológico de adherencia a un servicio ético y transparente desde las bases de ese accionar correcto. Se ha de partir de lo siguiente;

- ✓ Examinar que los programas o políticas de gobierno vinculados con la administración pública, no se conviertan sólo en un embozo plasmado en las diferente propuestas que existen sino que se conviertan en esa realidad cultivada en el accionar circundante que cada líder de administración publica venezolana puede inspirar, no sólo a quienes pertenecen a su organización sino a los ciudadanos y ciudadanas fundamentando los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. (Art141 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999)

- ✓ Promover una cultura de transparencia, lealtad y honestidad, donde los recurso de las instituciones sean verdaderamente destinados al bienestar colectivo y no desviado hacia intereses personales que entorpecen el verdadero curso al que se germina la administración pública venezolana, esa satisfacción de la ciudadanía.

- ✓ Sensibilizar a toda la administración pública y en especial a la gerencia en la transversalización axiológica. promotora del valor de equidad, responsabilidad y

compromiso social ante la realidad y crisis coyuntural que se vive actualmente en Venezuela y donde más que nunca se requiere de gente comprometida y con vocación de servicio prestas a llevar a cabo su función en el bienestar y principio humanista realmente creíble en la actuación del hacer con hechos y no palabras lo cimentado en el modelo político vigente.

- ✓ Definir e implementar un sistema de seguimiento y control de Gestión, fundamentado en monitorear y validar en tiempo real el avance y quehacer del ejercicio de la función pública.

- ✓ Alinear las herramientas de formación y capacitación continua de las competencias gerenciales que deben caracterizar a un buen servidor público desde lo enmarcado en las leyes y políticas de Estado

- ✓ Desarrollo de procesos de selección estricto por parte de las instituciones para el personal que ha de desempeñarse en los diferentes cargos

- ✓ Efectuar planes de acción concretos y pensados en el bienestar futuro con ese sentido apasionado de la labor más que por cumplir con un requisito a Nivel Nacional.

- ✓ Cimentar la educación y la reestructuración de las instituciones como plataforma para mejorar y agilizar su funcionamiento, en las vías a tomar para erradicar la cultura de antivalores, poca transparencia, honradez y corrupción que existe en algunos funcionarios.

Referencias Bibliográficas

Aguedo, M (2008) Reflexiones axiológicas sobre el ejercicio profesional de la contaduría pública María Victoria Agudelo Vargas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Código de conducta del servidor Público de Venezuela (1998)

Gonzáles. R, (2016) La corrupción un mecanismo más. Disponible en: uma.edu.ve/periodico/2016/06/29/venezuela-la-corrupcion-mecanismo-mas

Holton. D y Clark. D (2006) Andamiaje y metacognición. Revista Internacional de Educación Matemática en Ciencia y Tecnología, 37, 127-143.

KANT, I(1788) Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres Ed. Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, Santiago de Chile, Pág. 2

Ley Orgánica de la Administración Pública Venezolana (2014)

Transparencia Internacional (2023) https://www.dw.com/es/transparencia-internacional/t-17410427

Plan de la Patria (2019-2025)

Quintero M, M. (2018). Capacidad para la paz y la convivencia. [Diapositiva de PowerPoint], DOCPLAYER. https://docplayer.es/131464465-Ca

Rojas, Belkis (2007) La Axiología Como Eje Transversal, En La Gestión Del Talento Humano. Disponible En: Http://Servicio.Bc.Uc.Edu.Ve/Multidisciplinarias/Educacion-En-Valores/V1n7/V1n72007-1.Pdf

Ugalde, L (2007) Ética Contra Corrupción. Revista deRelacioneIndustrialeslaborales.DisponibeEn:Revistasenlinea.Saber.Ucab.Edu.Ve/Temas/Index.Php/Rrii2/Article/View/1061

Ulrich, D. (2004). Recursos Humanos Champions. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica.

Viloria. C (2019) La motivación laboral en el sector público venezolano. Disponible en:http://www.bancaynegocios.com/la-motivacion-laboral-en-el-sector-publico-venezolano/

Von Hartmann, E. (1908). Grundriss der Axiologie. Leipzig Germany: Hermann Haack

VISIÓN DE CIUDAD COMPETITIVA PARA SANTA ANA DE CORO: UNA PROPUESTA PARA VENEZUELA

AUTORES:

LEEN ARAUJO, JAIME JOSÉ

GONZÁLEZ IBARRA, YOSSELIS HERMINIA

RESUMEN

La perspectiva de ciudades competitivas constituye en la actualidad una herramienta de vanguardia que optimiza la gestión pública a través de la integración del sector público y privado. En ese sentido, el presente ensayo se realizó con la intención de plantear una estrategia gerencial que tribute en el incremento de la calidad de vida para la sociedad. Para ello, se realizó una revisión documental que permitió acoplar diferentes conceptos, además se revisaron antecedentes para extraer experiencias y aspectos que sirven de base para la propuesta estratégica dentro de la ciudad de Santa Ana de Coro, para el estímulo de la inversión privada en función de las necesidades sociales, es decir identificar dichas necesidades de oferta de bienes y servicios dentro de los diferentes sectores de la ciudad para el diseño de incentivos fiscales a las inversiones privadas que satisfagan directamente dichas necesidades. Con todo ello, se logra el fortalecimiento económico, la satisfacción de necesidades sociales, la generación de empleos y un sin número de beneficios que finalmente convergen con el desarrollo económico y social de la ciudad.

Palabras clave: Ciudad competitiva; desarrollo socioeconómico; estrategia gerencial.

ABSTRACT

The perspective of competitive cities is currently a cutting-edge tool that optimizes public management through the integration of the public and private sectors. In this sense, the present essay was carried out with the intention of proposing a managerial strategy that contributes to the increase in the quality of life for society. For this, a documentary review was carried out that allowed the coupling of different concepts, in addition, background information was reviewed to extract experiences and aspects that serve as the basis for the strategic proposal within the city of Santa Ana de Coro, for the stimulation of private investment based on of social needs, that is, to identify said needs for the supply of goods and services within the different sectors of the city for the design of tax incentives for private investments that directly satisfy said needs. With all this, economic strengthening is achieved, the satisfaction of social needs, the generation of jobs and a number of benefits that finally converge with the economic and social development of the city.

Keywords: Competitive city; socioeconomic level; management strategy.

1. Introducción

El incremento de la velocidad del intercambio de información ha ocasionado un desarrollo muy acelerado de las sociedades, trayendo consigo una mayor complejidad de las demandas sociales que deben ser satisfechas por los gobiernos de cada nación, elevando la calidad de vida de acuerdo a los estándares actuales.

Esa complejidad que implica satisfacer necesidades sociales en la actualidad, ha forzado a los gobiernos a reinventarse para construir mecanismos lo más eficientes posibles para generar los recursos necesarios que le permitan abordar las demandas sociales de manera inmediata. Parte de los mecanismos adoptados en la actualidad implican, no sólo procurar ingresos económicos, sino hacer uso de todo tipo de recursos que contribuyan a la satisfacción de necesidades.

Dentro de la variedad de recursos que dispone un Estado, se encuentra el capital privado, que aunque desde su naturaleza persigue el beneficio individual o para un grupo limitado, su actividad económica implica la oferta de bienes y servicios a la sociedad, coadyuvando implícitamente a la compleja tarea del Estado para satisfacer necesidades sociales. Desde esa perspectiva de reconocer al capital privado como un recurso valioso del Estado para acometer su tarea principal, nace lo que hoy en día se conoce como ciudades competitivas cuya característica principal es el potenciamiento de sus particularidades, cualitativas o cuantitativas, para generar plusvalía y atraer inversión privada.

La perspectiva de ciudades competitivas ha sido ampliamente adoptada por diferentes países de vanguardia, por lo que resulta pertinente introducir en Venezuela y específicamente en la ciudad de Santa Ana de Coro, el debate sobre los aspectos inherentes a la competitividad territorial como medio fundamental para el abordaje y la satisfacción de necesidades sociales, al respecto Sanabria, Bolaños y Ramírez (2015) sostienen que "la calidad de vida es un concepto complejo y está estrechamente vinculado con el de competitividad urbana" (p.4).

En este sentido, el presente ensayo tiene como finalidad precisar las bases académicas, científicas y teóricas para introducir el debate sobre ciudades competitivas en el seno de la sociedad venezolana, como una perspectiva enriquecedora para el manejo y la gestión gubernamental, además de constituir una herramienta innovadora para enfrentar los retos económicos dentro del país.

2. Desarrollo documental

Los derechos humanos constituyen actualmente uno de los principios rectores de los gobiernos democráticos de todo el mundo, ya que en ellos se contemplan los elementos necesarios para una sociedad plena y que además fueron suscritos por diferentes

naciones que comparten dicha visión; el documento oficial fue presentado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre del año 1.948 y que en su preámbulo establece:

Proclama la presente Declaración Universal de los Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

De acuerdo a esto, el Estado como persona jurídica tiene como objetivo satisfacer las necesidades de sus ciudadanos, es decir generar la mejor calidad de vida posible; entendiendo a esta según lo planteado por Ferrans (1990) como el grado de satisfacción personal en función de diferentes áreas, donde Cummins (2004) hace una aproximación más precisa definiendo las áreas de satisfacción como la economía, medicina y ciencias sociales; a medida que avanzan las sociedades, las necesidades se vuelven mucho más complejas y por lo tanto satisfacerlas también, razón por la cual el Estado debe hacer uso eficiente de todos los recursos y herramientas a su disposición.

En este sentido, es imperativo para el Estado obtener recursos económicos que le permitan desarrollar políticas y estrategias, pero del mismo modo se encuentra una sociedad que requiere recursos económicos para suplir sus necesidades. Es el empleo una de las principales vías por la que la sociedad logra obtener dichos recursos y es precisamente el Estado el garante de generar las condiciones necesarias para que exista suficiente oferta de empleo para la sociedad.

Para llevar a cabo las dos tareas mencionadas anteriormente, satisfacer las necesidades sociales (oferta de bienes y servicios) y generar empleos, existe un elemento importante que tiene la capacidad de contribuir significativamente, como es el caso del capital privado, generando inversiones que benefician al cumplimiento de las tareas del Estado para la sociedad; por todo ello, es necesario para el sector público lograr captar tanto capital privado como sea posible.

Según Sobrino (2005), la importancia de reconocer al sector privado como un complemento del sector público radica en el hecho de que la productividad de un territorio generalmente se mide en términos económicos, por ello, los esfuerzos competitivos están enfocados hacia la economía. Ahora bien, esta se encuentra determinada en gran medida por la productividad de las empresas que se encuentran dentro del mismo y ese conjunto de

empresas en su mayoría provienen de capitales privados.

En este sentido, es conveniente resaltar el hecho de que, aunque el capital privado constituya una herramienta valiosa para el desarrollo, no se debe pensar en él como un elemento superior al Estado en cuanto al desarrollo social, puesto que desde su naturaleza se plantea como objetivo la obtención de beneficios económicos desde una perspectiva individual o de un grupo limitado; sin embargo, es el Estado quien lidera la planificación e implementación de las políticas públicas y por tanto, tiene la potestad de gestionar y orientar las inversiones privadas en función siempre de los objetivos públicos, es decir a favor del desarrollo; por esta razón, se debe procurar una relación de equilibrio Estado-capital privado, donde el Estado dirige y el capital privado contribuye.

Actualmente la globalización ha permitido la relación económica directa entre países, empresas y sociedades desde distintas ubicaciones geográficas, las fronteras territoriales ya no son un impedimento para el intercambio de recursos, de tecnología, de conocimientos e incluso de experiencias, por lo tanto, los países y ciudades, tienen la necesidad de gestionar de forma adecuada todos sus potenciales y lograr así ser muy atractivos para las inversiones.

Es importante destacar, que los beneficios de un sector privado pujante no solo se reflejan en factores económicos, sino que también pueden orientarse directamente al desarrollo social, una muestra de ello es un estudio realizado en el año 2015 por el Grupo Banco Mundial, donde se analizaron 750 ciudades de todo el mundo y se concluyó que el 75% de los empleos generados provinieron del sector privado, en otras palabras, más allá del beneficio económico en cuanto a la recaudación para el Estado y del hecho de que el capital privado brinda beneficios directos a la sociedad otorgando acceso a la oferta de bienes y servicios, los resultados de dicho estudio sugieren que este tiene el potencial de ser el mayor generador de empleos dentro de un determinado territorio.

De acuerdo a lo argumentado, para lograr una gestión eficiente de los potenciales de cada territorio, es necesario conocer a fondo sus características, fortalezas y debilidades, que permitirán planificar y orientar estrategias gerenciales de forma eficiente. En tal sentido, tener un diagnóstico actualizado sobre fortalezas y debilidades, permitirá potenciar las fortalezas como elemento productivo, pero, además como elemento diferenciador, del mismo modo conocer las debilidades permitirá tener claridad sobre los elementos que se deben atacar y las estrategias para mitigar el impacto negativo de las mismas.

En esa constante búsqueda de potenciales dentro de los territorios, se ha generado una competitividad que trasciende las fronteras territoriales, de tal manera que los

países compiten entre sí y esa misma competitividad ha sido adoptada por unidades territoriales más pequeñas, dando paso a lo que hoy en día se conoce como ciudades competitivas, por lo que es necesario puntualizar que el término competitividad no tiene una connotación negativa, todo lo contrario, se refiere a las facilidades u oportunidades que brinda cada ciudad para desarrollar actividades comerciales.

Al hablar de ciudades competitivas ¿cuál es la característica que las define? Justamente la característica principal de las ciudades competitivas es la constante búsqueda de un sector privado sólido, resaltando elementos diferenciadores y atractivos para las inversiones. Sanabria, Bolaños y Ramírez (2015) refieren que no existe una forma única para lograr una ciudad competitiva, pues las estrategias dependen intrínsecamente de las características de cada ciudad.

Ahora bien, es necesario limitar el sesgo sobre ciudades competitivas de una valoración exclusivamente económica, sino que esas facilidades que ofrece el sector público para la inversión privada a través de políticas comerciales y fiscales, provienen de una planificación previamente estructurada que tiene como fin direccionar las inversiones hacia los puntos de interés del propio Estado, entendiendo que los puntos de interés del sector público son determinados desde diferentes criterios que dependen de las características de cada ciudad; que pueden buscar explotar un potencial comercial (turismo, industria, agricultura, entre otros) o simplemente cubrir necesidades sociales de oferta de bienes y servicios.

Sanabria, Bolaños y Ramírez (2015), sustentan que "Una posición ética en el estudio de la competitividad urbana (…) debe también atender a las particularidades de cada sociedad y atender las necesidades concretas de desarrollo de los territorios más débiles" (p.5), en otras palabras, los mercados deben subordinarse a lo público y lo público a las necesidades sociales, donde lo público se desenvuelva en función de criterios de conservación del patrimonio y en la procura del desarrollo integral.

En América Latina se vienen realizando esfuerzos para incorporar los principios de las ciudades competitivas a diferentes ciudades para impulsar el desarrollo de las mismas, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) introdujo en la ciudad de Barranquilla, Colombia (2011-2013) su iniciativa de ciudades emergentes y sostenibles (ICES) cuyos resultados arrojaron la viabilidad de implementar las perspectivas competitivas y la posible expansión del proyecto sobre otras ciudades del territorio colombiano como herramienta de planeación y coordinación.

Además de implementarse modelos sobre ciudades competitivas, otros países de la región como México han construido índices de competitividad de sus ciudades

(ICCM), a través del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), que se actualizan anualmente con el fin de: (…) que los tomadores de decisiones a nivel municipal cuenten con un mayor conocimiento sobre su campo de acción y de esta manera lleven a cabo actividades encaminadas a la mejora de sus condiciones sociales, económicas y territoriales para generar ambientes propicios a la competitividad. Para ello, el ICCM-CIDE contribuye con información actual, confiable y concisa que puede servir como base de análisis más profundos sobre la realidad municipal y metropolitana del país. (p.9)

Desde este contexto, a través de observaciones no sistematizadas realizadas por el autor se pudo constatar que en la ciudad de Santa Ana de Coro, existen actualmente esfuerzos interesantes por parte del Estado para potenciar el turismo como principal actividad económica mediante la reducción de las bases de cálculos para el cobro de impuestos o tributos; sin embargo, es importante contribuir a dichos esfuerzos con un planteamiento más amplio donde se contemple la posibilidad de aplicar incentivos para actividades diferentes al turismo o incluso, utilizar otros criterios para determinar los puntos de interés.

Desde esta posición, surge la necesidad de realizar una investigación documental tipo ensayo basada en los planteamientos sobre ciudades competitivas, utilizando como criterio para el incentivo de inversión, aquellos rubros que cubran las necesidades sociales según cada sector de la ciudad, es decir, cada sector tiene sus propias deficiencias en cuanto a oferta de bienes y servicios, pero esas deficiencias pueden convertirse en oportunidades de negocio para la inversión privada. Convertir necesidades sociales en oportunidades de negocio depende directamente de la gestión del Estado frente a ese escenario, ofrecer beneficios para quien invierta en esos rubros es la clave para lograrlo garantizando así; en primer lugar, el acceso rápido de toda la población a los diferentes bienes y servicios; y en segundo lugar oferta de empleo en las diferentes zonas de la ciudad.

Los planteamientos expuestos buscan generar las bases para una planificación estratégica que permita a la ciudad de Santa Ana de Coro construir una ruta a seguir para el desarrollo apegada a los estándares y visiones actuales, con criterios sólidos e innovadores no solo desde el punto de vista técnico, sino también desde el punto de vista ético que permitirán una relación de beneficios Estado-Capital Privado-Sociedad. Todo ello, concretamente a través de un plan estratégico que permitirá cubrir necesidades sociales de bienes y servicios de cada zona socioeconómica de la ciudad, proponiendo que sean incentivadas para la inversión privada, por medio de la estructuración de políticas comerciales y fiscales atractivas.

De acuerdo a esto, el producto de la investigación planteada constituiría un acercamiento objetivo a la realidad social en materia de bienes y servicios para la ciudad de Santa Ana de Coro, pero, que además profundiza en una propuesta eficiente y sagaz para compensar la escasez de recursos económicos dentro de la ciudad.

3. Antecedentes Investigativos

En este apartado se aportan elementos relevantes con suficiente rigor científico y académico que sirven de sustento a los planteamientos que componen el presente estudio. Con el objetivo de conservar un hilo conductual coherente, los antecedentes presentados serán descritos en función de los objetivos, metodología y resultados para posteriormente ser contextualizados a la intención del presente ensayo.

La revisión bibliográfica de los antecedentes de la investigación, se encuentra estructurada de lo internacional, para conocer las tendencias sobre ciudades competitivas, a lo nacional para ubicar el estado del desarrollo del tema de ciudades competitivas dentro del contexto venezolano.

En el ámbito internacional, Ortega y Méndez en el año 2021 realizaron un trabajo de grado para optar por el título de Magíster en administración de empresas de la Universidad Internacional del Ecuador, titulado "Las condiciones urbanas en el desarrollo de una ciudad competitiva: caso Guayaquil", cuyo desarrollo se enfocó en responder a las siguientes interrogantes ¿Cuál es la fundamentación teórico, referencial y conceptual que permite caracterizar la competitividad urbana?, ¿Cuál es el diagnóstico de la competitividad urbana de la Ciudad? y ¿Cuáles son las condiciones que definen la competitividad de una ciudad en Guayaquil?.

La investigación tuvo como objetivo general "evaluar las condiciones urbanas en el desarrollo de una ciudad competitiva: Caso Guayaquil", para ello se utilizó una metodología mixta (cualitativa y cuantitativa) que permitió obtener datos medibles y ser contrastados con datos subjetivos de percepción de la sociedad.

Aunque la investigación referenciada se llevó a cabo en una ciudad diferente a Santa Ana de Coro, existen algunos elementos de los resultados que son pertinentes y que pueden ser tomados como referencia para el desarrollo del presente ensayo. Dentro de las principales conclusiones de la investigación de Ortega y Méndez (2021), según datos obtenidos, la competitividad urbana no debe enfocarse únicamente a factores económicos, sino que debe ir de la mano de la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

En este sentido, la investigación de referencia guarda relación y es pertinente para el abordaje del presente trabajo, cuya idea principal es satisfacer necesidades sociales de oferta de bienes y servicios a través de la gestión de inversiones

privadas desde una perspectiva de ciudades competitivas; afianzando así la idea de utilizar a la inversión privada como herramienta para alcanzar el objetivo principal del Estado, aumentar la calidad de vida de la sociedad.

Por otra parte, la investigación de referencia realizó entrevistas para conocer la percepción sobre los beneficios generados por la competitividad urbana, para ello se tomó a un grupo de informantes con un perfil heterogéneo compuesto por empresarios, académicos de educación superior, doctores especializados en ciencias de la educación y tecnología (PhD), representantes del sector artesanal y agrícola, representantes de la cámara de comercio de Guayaquil y directivos del sector público.

Como segunda conclusión, los resultados refieren que, en cuanto a la percepción de beneficios, solo hubo 3 ítems en los que el 100% de los entrevistados coincidieron, los cuales son:

- Aumento del capital y desempeño de los ciudadanos
- Impulsa la economía local
- Mejora la calidad de vida de los ciudadanos

Una vez más, los resultados de las entrevistas reflejan que el bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos es el fin de las ciudades competitivas, pero no solo como una concepción puramente técnica y teórica, sino que es un planteamiento arraigado en distintos sectores de la sociedad, lo que resulta un hecho desde todo punto de vista positivo ya que maximiza la comprensión social de los cambios y políticas públicas en materia de ciudades competitivas.

En este mismo orden de ideas, Camacho (2019) realizó una tesis de doctorado en economía para la Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires, titulada "Competitividad, Bienestar y Ciudades", donde se plantea encontrar puntos de encuentro sobre competitividad que incorpore los diversos enfoques teóricos del concepto y que sirvan de base para construir una definición contemporánea que incorpore los aspectos discutidos en la teoría económica y brinde las bases para su mejor comprensión y medición.

De forma específica, el objetivo general es "realizar un aporte en el camino hacia alcanzar un consenso sobre la definición del término competitividad a nivel de lugares", para ello utilizó una metodología que considera los tres actos del procedimiento científico, que según Quivy&Campenhoudt (2000), involucra las etapas de ruptura, estructuración y comprobación.

Luego de realizar una búsqueda profunda y el consecuente análisis de las teorías relacionadas a la competitividad territorial, Camacho (2019) logra incorporar el bienestar para proponer la siguiente definición de base: "La competitividad es el proceso de generar bienestar sostenible" (p.54), cuyo enfoque tiene como resultado dejar atrás perspectivas rígidas desde el punto de vista económico que puedan

sesgar el diseño de estrategias gerenciales.

Camacho (2019) continúa la revisión bibliográfica para refinar la definición previamente propuesta, logrando un concepto amplio que mantiene las bases sobre los procesos de mercados, en el entorno microeconómico y de que la competitividad depende intrínsecamente de las características de cada territorio, quedando de la siguiente manera: "El proceso a través del cual, a partir de un conjunto de recursos y capacidades que son fuente de ventajas competitivas un territorio puede alcanzar objetivos de bienestar previamente establecidos".(p.56)

Tomando como referencia la definición aportada por Camacho (2019) sobre la competitividad territorial, es posible apalancarse en ella para sustentar la idea de diseñar estrategias qua vayan direccionadas directamente al beneficio social, a través de un esfuerzo mancomunado Estado-inversión privada-sociedad. En ese orden de ideas, la perspectiva de satisfacer necesidades sociales a través de inversión privada, se correlaciona perfectamente con la visión de Camacho (2019) de deslastrar el concepto de competitividad territorial del ámbito meramente económico, adhiriendo el bienestar o el desarrollo social como objetivo principal.

Por otra parte, la tesis doctoral realizada por Camacho (2019) propone un modelo para la construcción del índice de Potencial Competitivo Urbano (IPCU), centrándose en las acciones directas de políticas públicas en el corto y mediano plazo; para ello, se tomaron como referencia 4 variables fundamentales, las físicas, las institucionales, las sociales y las económicas.

La variable económica del modelo propuesto, contempla de manera específica los indicadores de participación laboral, flujo de pasajeros y las empresas, arrojando en un análisis de ponderación que lo indicadores de participación laboral y las empresas son los que tienen mayor contribución dentro de la variable económica para el potencial competitivo, 23,2 % y 20,2% respectivamente.

En este orden de ideas, la presente investigación justamente pretende potenciar la generación de empleo y la instalación de comercios, razón por la cual, se puede asegurar que la presente propuesta investigativa impacta directamente en la variable económica del modelo IPCU propuesto por Camacho (2019), aportando una estrategia sólida en la construcción de la competitividad urbana dentro de la Ciudad de Santa Ana de Coro, pero con un enfoque contemporáneo que converge con la visión planteada en la investigación de referencia.

Continuando con antecedentes investigativos en el ámbito internacional, es importante resaltar el estudio realizado por Martínez en el año 2020 para optar por el título de Maestría en Dirección de la Universidad del Rosario en Bogotá, Colombia, titulado "Análisis de las

variables de afectan la competitividad en el Departamento del Cesar", cuyo enfoque fue determinar la incidencia de diferentes variables sobre el Índice de Departamental de Competitividad (IDC) entre los años 2013-2017.

Específicamente se planteó como objetivo general "analizar las variables que más afectan la competitividad en el Departamento del Cesar a partir de la relación de las variables de competitividad con los proyectos de inversión que realiza el Departamento y el planteamiento de estrategias de buenas prácticas que permitan fortalecer el desarrollo y crecimiento del Cesar a través de la selección efectiva de proyectos".

La metodología empleada fue de tipo mixta que el autor justifica en función de la necesidad de cuantificar los indicadores de competitividad del Cesar para luego contrastarlos con los elementos cualitativos de los proyectos de inversión realizados por el Departamento, determinando así la relación existente entre las diferentes variables asociadas.

Lo primero que se debe destacar, es que en Colombia existe un departamento que construye un índice de competitividad anual lo que denota el amplio manejo y la familiaridad que existe con los planteamientos de ciudades competitivas, pero además el hecho de que tienen criterios ya establecidos y estudiados para determinar el nivel de competitividad en términos cuantitativos.

Las variables analizadas por la investigación fueron: Condiciones básicas (instituciones, infraestructura, tamaño del mercado, educación básica y media, salud, sostenibilidad ambiental), Eficiencia (Educación superior, capacitación, eficiencia de los mercados) y Sofisticación e innovación (diversificación y dinámica empresarial).

Tomando en consideración las variables antes mencionadas, se evidencia que abarca una amplia gama de aspectos que no son considerados en la presente investigación, sin embargo, vale la pena hacer mención de los resultados obtenidos en función de la variable sofisticación e innovación que logró impactar de manera considerable y positiva al índice Departamental de Competitividad del Cesar.

De forma específica, la variable de sofisticación e innovación en el departamento del Cesar comprende, según los datos arrojados por el estudio, apoyo a iniciativas empresariales, suministro de créditos a la población para la creación de ideas de negocio y fortalecimiento del Instituto de Tecnología de la entidad. En este sentido, los resultados obtenidos sirven de sustento al planteamiento del presente ensayo, en cuanto a que el direccionamiento e incentivo del Estado sobre las inversiones privadas incide directamente sobre la dimensión competitiva de una ciudad, elevando la calidad de vida.

Es importante puntualizar que, aunque el incentivo realizado en el

Departamento del Cesar fue a través de la adjudicación de créditos, existen muchas otras maneras de generar incentivos, por ejemplo, a través de políticas fiscales atractivas para la inversión privada. En cuanto al planteamiento del presente ensayo, se debe recordar que se encuentra diseñado en función de la realidad de la ciudad de Santa Ana de Coro, específicamente a la escasez de recursos económicos para realizar inversiones públicas, en tal sentido, la visión de incentivar la inversión privada, para satisfacer necesidades sociales, a través de políticas fiscales resulta un abordaje muy audaz de la problemática.

4. Estrategia gerencial (propuesta de ciudad competitiva)

Selltiz et al. (1980), definen a la población de una investigación como un cúmulo de casos que poseen ciertas especificaciones en común, es ese sentido es importante destacar que definir de manera correcta las especificaciones que comparten los elementos de la población, es imprescindible para la validez y confiabilidad del estudio, ya que, los resultados deben ser la representación de la mayoría de la población.

4.1 Población

Como ya se ha dicho anteriormente, el ensayo pretende proponer una estrategia gerencial para incentivar la inversión privada dentro de las ciudades bajo los postulados de competitividad, que de forma concreta y para efectos de la intención del investigador se trata de Santa Ana de Coro, pero que constituye una estrategia perfectamente aplicable a otras ciudades siempre y cuando se determinen las necesidades sociales de oferta de bienes y servicios correspondientes a cada ciudad. Por todo ello, los habitantes de la ciudad donde se pretenda aplicar la estrategia, constituirán la población de estudio.

4.2 Muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra es un subconjunto de la población que se determina para hacer una recolección de datos de forma práctica, ya que difícilmente se pueden intervenir cada uno de los elementos de una población, ahora bien, esa muestra debe estar calculada bajo parámetros bien definidos para garantizar la representatividad de la población, es decir, que los datos recabados de la muestra sean perfectamente extrapolables a la población.

En este sentido se propone sectorizar a la ciudad según sus correspondientes divisiones político-territoriales (parroquias para el caso venezolano) para estratificar las muestras según los habitantes de cada unidad político-territorial, tomando en consideración utilizar la fórmula del tamaño de muestra para población infinita o

desconocida planteada por Scheaffer (1987). De esta manera se obtendrá una muestra para representativa para cada sector dentro de la ciudad.

$$N= (Z2.p.q) / e2 \quad (1)$$

Donde;
N= Tamaño de la muestra
Z=Coeficiente de confianza
p= Probabilidad a favor
q= Probabilidad en contra
e= Error de estimación
Antes de realizar el cálculo, se debe determinar el coeficiente de confianza, cuyos valores se encuentran tabulados en función de porcentajes.

80% de confianza; Z=1,29
85% de confianza; Z=1,44
90% de confianza; Z= 1,64
95% de confianza; Z= 1,96
99% de confianza; Z= 2,57
En cuanto al muestreo, se plantea ejecutarlo bajo los postulados de Hernández, Fernández y Baptista (2010), específicamente utilizando el método probabilístico aleatorio y aplicando un instrumento de recolección de datos diseñado según los requerimientos de oferta de bienes y servicios de la ciudad en estudio, todo ello con la finalidad de identificar las necesidades sociales que se pretenden satisfacer a través de la inversión privada.

4.3 Validez y confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la validez, en términos generales, se refiere a la medida en que un instrumento de recolección de datos es capaz de cuantificar una o varias variables determinadas. En tal sentido, se insta diseñar el instrumento bajo la aprobación de al menos 3 expertos en el área para garantizar que las preguntas logren recabar de manera adecuada la información que se desea obtener (necesidades de oferta de bienes y servicios).
Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la confiabilidad permite establecer el grado de repetitividad de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos, relacionando entre sí las respuestas cuyo índice revela si existe una tendencia representativa (confiabilidad).
La confiabilidad del instrumento de recolección de datos debe ser determinada a través del método del índice Blau (Blau, 1977):

$$B=1- \sum_{i=1}^{k} h_i^2 \quad (2)$$

Donde;
B= Índice de Blau.
K= Número de respuestas.
hi= Frecuencia relativa de la iésima respuesta.

El índice de Blau posee un rango de resultados entre 0 y 1, un valor cercano a 0 indica una tendencia marcada en las respuestas, mientras que un valor cercano 1 indica dispersión o heterogeneidad en las respuestas. En la tabla 1 se presenta el criterio

de índice de Blau definido para la presente propuesta.

Tabla 1

Escala de Confiabilidad Índice de Blau

Rango	Confiabilidad
0 – 0,5	Aceptable
Mayor a 0,5	No aceptable

Así, cuando el índice de Blau arroje para cada variable, o necesidad social en este caso, recolectada a través del instrumento un valor aceptable (0-0,5) se puede concluir que dicha necesidad es representativa (hay homogeneidad en los resultados) de los habitantes de su respectivo sector dentro de la ciudad. En el caso contrario (si se obtienen valores de índice de Blau mayores a 0,5 para una determinada variable o necesidad que se desea cuantificar, indica heterogeneidad en las respuestas y por lo tanto se debe resectorizar a la ciudad hasta encontrar sectores donde todas las respuestas sean homogéneas y representativas para tomarlas efectivamente como necesidades sociales. Una vez identificadas las necesidades sociales de oferta de bienes y servicios, se tendrá el insumo necesario para diseñar incentivos fiscales para las inversiones privadas que satisfagan las necesidades particulares de cada sector definido durante la investigación dentro de la ciudad.

5. Consideraciones finales

Es importante resaltar que en cuanto a los antecedentes investigativos de orden nacional, no se encontraron resultados vigentes durante la revisión bibliográfica, lo que conduce a reflexionar sobre el estado de apropiación del tema de ciudades competitivas dentro de Venezuela, siendo en la actualidad una perspectiva vanguardista de alto impacto que ha sido integrada en las políticas de diferentes países, incluso, latinoamericanos.

Frente a esta realidad, resulta pertinente aportar herramientas y perspectivas con relación al tema para contribuir al Estado en el estudio de los factores de interés y características propias de cada ciudad dentro del país, que sirvan de insumo para el diseño de estrategias gerenciales que inserten a Venezuela dentro del panorama competitivo en la búsqueda del bienestar social.

Sin embargo, la primera inquietud que surge es conocer ¿cómo se encuentra Venezuela en referencia a la competitividad para el desarrollo?, resulta necesario aportar datos en este apartado nacional, que permitan dar respuesta a la inquietud, para ello es preciso considerar el trabajo "Análisis anual de las economías mundiales", elaborado por el Centro de Competitividad Mundial del Instituto para el Desarrollo Gerencial (IMD WorldCompetitiveness Center), 2020, en donde se analizaron 4 indicadores de competitividad para el desarrollo: desempeño económico, eficiencia gubernamental, eficiencia

empresarial e infraestructura. Los indicadores fueron medidos en 63 países y según los resultados Venezuela se encuentra en el último puesto con la menor competitividad. Estos resultados, pueden ser producto de la debilidad en cuanto a la adopción de perspectivas competitivas, ya que no se hace un diseño consciente de estrategias orientadas a potenciar los factores cualitativos y cuantitativos dentro de Venezuela como elementos diferenciadores para la atracción de inversiones.

En el mismo orden de ideas, se considera el informe "índice de competitividad" del Foro Económico Mundial (WEF), 2019, en cuyo análisis se tomaron en cuenta 12 parámetros como indicadores que fueron medidos en 141 países. Los parámetros medidos se distribuyeron de la siguiente manera:

- Entorno (4 parámetros): Instituciones, infraestructura, macroeconomía y adopción ICT.
- Capital humano (2 parámetros): Salud y capacidades.
- Mercados (4 parámetros): Sistema financiero, mercado de bienes, mercado laboral y tamaño del mercado.
- Factores de innovación y sofisticación (2 parámetros): Dinamismo negocios y capacidad de innovación.

Los datos arrojaron que Venezuela ocupa la posición 133 (muy baja competitividad), por lo que en este sentido queda muy claro, luego de analizar 2 índices de competitividad, que en Venezuela hay mucho por hacer con respecto al tema y es motivación para desarrollar esta investigación. En este sentido, la investigación propuesta constituiría un esfuerzo necesario y pertinente para dar los primeros pasos sobre la estrategia de ciudades competitivas dentro de Venezuela y específicamente de la ciudad de Santa Ana de Coro.

Particularmente Venezuela tiene mucho potencial para generar plusvalía para la inversión privada, es decir, para el diseño de estrategias orientadas a una ciudad competitiva; sin embargo, Falcón es uno de los estados con mayores factores potenciales de competitividad pero que deben ser abordados desde una perspectiva académica, planeada, audaz y con el rigor científico pertinente.

Luego de haber recorrido los antecedentes investigativos planteados, se evidencia la importancia que tiene cada uno de ellos como sustento académico y científico que aportan resultados pertinentes y una base epistémica de importancia en cuanto a la concepción de la investigación propuesta, donde se pretende diseñar una estrategia gerencial con características competitivas adaptada a las características de la ciudad de Santa Ana de Coro, priorizando la inversión privada como herramienta para satisfacer necesidades sociales de oferta de bienes y servicios.

Referencias bibliográficas

Aguilar, I. (2008). Principios de Desarrollo Económico. ECOE Ediciones. 2da Edición. Colombia.

Alburquerque, F. (1995). Competitividad internacional, estrategia empresarial y papel de las regiones. Revista EURE - Revista De Estudios Urbano Regionales.

Camacho, M. (2019). Competitividad, bienestar y ciudades. Tesis Doctoral. Pontificia Universidad Católica Argentina.

Grupo Banco Mundial. (2015). Ciudades Competitivas para el trabajo y el crecimiento: qué, quién y cómo. Investigación Banco Mundial.

Kresl, P. (1998). La respuesta de la economía urbana al Tratado de Libre Comercio de América del Norte: planificar para la competitividad. Economía Sociedad Y Territorio.

Kresl, P. (1995). TheCompetitivenessof Cites: theUnitedStates. Cities and the New Global Economy, TheGovernmentof Australia and theOrganizationforEconomicCooperation and Development, Vol. 2, Melbourne.

Lever, W y Turok, I. (1999). Competitive cities: introductiontothereview. Urban Studies. Universityof Glasgow. Glasgow.

Martínez, J. (2020). Análisis de las variables que afectan la competitividad en el Departamento del Cesar. Trabajo de Grado Maestría. Universidad del Rosario.

Méndez, D y Ortega, N. (2021). Las condiciones urbanas en el desarrollo de una ciudad competitiva: caso Guayaquil. Tesis de Maestría. Universidad Internacional del Ecuador.

Porter, M. (1995). Hacia una nueva concepción de la relación medio ambiente-competitividad.TheJournalofEconomicPerspectives. Vol. 9, núm. 4. págs. 97-118.

Sobrino, J. (2005). Competitividad territorial: ámbitos e indicadores de análisis. El Colegio Mexiquense, A.C. México.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN LA FORMACIÓN INICIALDOCENTE

AUTORA: YENITZA GUADALUPE CASTILLO FLORES

RESUMEN

El propósito de este artículo es interpretar el uso de estrategias didácticas en la formación inicial docente. Caso: Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" específicamente con los estudiantes de Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo. Se siguió una metodología cualitativa con un enfoque etnográfico, donde el investigador interactuó con los participantes para conocer la realidad desde la perspectiva de los mismos actores. La información se recolectó a través de las técnicas de observación participante y entrevistas. Las categorías trianguladas develaron las opiniones de los actores sociales involucrados sobre el uso de las estrategias didácticas que se utilizan en las aulas de clase y demás espacios educativos, determinando los factores influyentes. Se concluyó que las estrategias didácticas deben estar contextualizadas y adaptadas a los momentos instruccionales, que la experiencia docente es fundamental, que la creatividad y la innovación estratégica actúan como vehículo conductor en la participación activa del estudiante en su formación inicial, dadas las actuales exigencias sociales, las instituciones universitarias hoy en día tienen la misión de potenciar estudiantes críticos, analíticos, innovadores y con un alto nivel de desarrollo de valores humanos.

Palabras clave: contexto, contenido, momento instruccional.

SUMMARY

The purpose of this article is to interpret the use of didactic strategies in initial teacher training. Case: National Experimental University "Francisco de Miranda" specifically with students of Physical Education, Recreation and Sports Training. A qualitative methodology with an ethnographic approach was followed, where the researcher interacted with the participants to learn about reality from the perspective of the actors themselves. The information was collected through the techniques of participant observation and interviews. The triangulated categories revealed the opinions of the social actors involved on the use of didactic strategies that are used in classrooms and other educational spaces, determining the influential factors. It was concluded that the didactic strategies must be contextualized and adapted to the instructional moments, that the

teaching experience is fundamental, that creativity and strategic innovation act as a driving vehicle in the active participation of the student in their initial training, given the current social demands. , university institutions today have the mission of empowering critical, analytical, innovative students with a high level of development of human values.

Keywords: context, content, instructional moment.

INTRODUCCIÓN

La Educación comprende un rol transcendental en el proceso de formación y crecimiento del individuo, es ante todo la formación de seres humanos con valores; se concibe como un arte, donde el docente es un artista que moldea con su experiencia y perspectiva. Tiene éste en sus manos la calidad de su obra, y los méritos a recibir a lo largo de su desempeño profesional. El rol del profesor será entonces guiar los aprendizajes creando situaciones y contextos de interacción prácticos que tengan validez en la vida diaria del estudiante.

El fundamento de la verdadera felicidad, en palabras de nuestro libertador Simón Bolívar es "la educación como clave del progreso y de la felicidad de los individuos y de los pueblos". Ésta permite desarrollar la sabiduría interna. Muchas personas hoy en día pasan la vida estudiando y educándose para educar a otros.

La premisa fundamental debe estar basada en brindar una educación de calidad, desde los primeros niveles, donde se aprenda y se enseñe para la vida y los valores estén impregnados en el sistema educativo. Por tanto, la formación del docente debe apuntar hacia la transformación, vinculada a la comunidad, el trabajo y la naturaleza mediante una estructura curricular flexible y contextualizada, permitiendo adaptar los contenidos programáticos a diversidad de personas, espacios geográficos, situaciones socioeconómicas y políticas del país.

En Venezuela, la educación andragógica ha sido estudiada por Castillo Silva, F. (2018), plantea que el objetivo final es que los estudiantes alcancen independencia en la apropiación de sus aprendizajes y procesos cognitivos superiores como el pensamiento, toma de decisiones, resolución de problemas, inferencias, entre otros elementos. En este sentido, la universidad debe proveer una experiencia de formación de alta calidad, orientada hacia la proyección internacional, con alto impacto en el egreso de profesionales de excelencia, promoviendo el hombre como ser humano y como ser único del saber.

Es importante tomar en cuenta el uso de estrategias didácticas en la formación inicial docente, por ello, se plantea la presente investigación que se desarrolla en fases: la primera fase basada en la idea central, que comprende la inquietud a estudiar, las interrogantes, el propósito que se desea alcanzar.

La segunda fase, comprende la descripción de escenario donde se llevará a cabo la investigación; la misma está prevista a desarrollar en la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda", específicamente en la sede de educación ubicada en los Perozo, donde recibe clase la mención de Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo.

En la tercera fase, se desarrolla el sustento teórico que brinda aportes significativos a la investigación. Más

adelante, se desarrolla una fase IV de la investigación donde se desarrollan aspectos metodológicos; se mencionan en este apartado el tipo y diseño de investigación, paradigma asumido, los informantes claves, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, así como también la validez y confiabilidad utilizadas en el desarrollo de la investigación.

Por su parte, en la fase V se hace referencia a la descripción de los hechos acontecidos en el proceso de aplicación del instrumento.

En la Fase VI se hace referencia a la organización y análisis de la información recabada y por último se plantean la experiencia del investigador.

REFERENCIAL TEÓRICO

La inquietud de investigación, no ha sido vista únicamente desde la labor docente ejercida, sino desde estudios que demuestran la poca o nula utilización de estrategias didácticas en las aulas de clase, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), señala que las circunstancias que en los actuales momentos está viviendo Latinoamérica en materia de educación es preocupante, ya que se habla de baja calidad en las estrategias y medios para impartir las clases, atribuyéndose parte de esta responsabilidad a los docentes quienes no están preparados para asumir los retos que impone la educación. Señalando que apenas el 36% de las personas que se incorporan al sistema ordinario ha logrado avances significativos en la escolaridad. Sumando a ello, todos los elementos sociales que han incidido hasta la fecha en la deserción escolar en todos los niveles educativos.

En este orden de ideas, se tiene que la implementación de estrategias didácticas debe ser considerada como un requisito indispensable en el ámbito educativo, que busca formar y fortalecer de manera dinámica, didáctica, acercada a la realidad, permitiendo consolidar su perfil profesional, lo que los llevaría a colocarse en una posición definitiva frente al hecho educativo donde ejercen un papel protagónico. Al respecto, (Cortés y García, 2017) han señalado que la diversidad de estrategias pedagógicas además de influir en la interiorización de contenidos, cumplen con otra función, que es desarrollar habilidades motrices, cognitivas, comunicativas y estéticas, las cuales permiten un desarrollo integral en el estudiante.

Las experiencias de aprendizaje que un individuo vive a lo largo de su vida dependen del marco de ideas, creencias, saberes, actitudes y habilidades que desarrolla y que usa para construir nuevos conocimientos. Con frecuencia se observa cómo estos aspectos culturales de los docentes se reflejan en su práctica pedagógica.

En opinión de los autores Beltrán, Mansilla, Del Valle y Navarro (2019), el profesor, es el agente clave de la educación intercultural, por esta razón, el rol docente ha de estar

focalizado en implementar prácticas pedagógicas contextualizadas basadas en estrategias de enseñanza y aprendizaje que, con diálogo, reflexión y creatividad, promuevan el desarrollo del pensamiento crítico y la autonomía del estudiante. Por ello, es necesario redefinir las funciones del nuevo profesor, que eduque a los ciudadanos del siglo XXI, incorporando al aula los descubrimientos científicos y los profundos cambios que se suscitan en el entorno en el cual se desenvuelve.

En este sentido, es necesario que estemos preparados para ser formadores de excelencia, en constante estudio, debido a que sobre los docentes recae toda la responsabilidad de la educación. Teniendo como principal elemento "la comunicación constante con nuestros estudiantes", de modo que sepamos sobre sus intereses, necesidades, incluso gustos en cuanto a cómo se lleva una clase, con el fin de que el acto educativo se convierta en un proceso significativo, dinámico y flexible.

Hablar de Estrategias didácticas en la formación docente, nos permite afirmar que éste es un profesional cuya práctica cotidiana está llena de incógnitas que no se responden con fórmulas preconcebidas y que le exige la estructuración de sus conocimientos, habilidades y valores para resolver diariamente la problemática que se le presenta en el espacio educativo. En otras palabras, la reflexión acerca de su quehacer en el aula permite que el aprendizaje obtenido por el docente de manera formal e informal tome formas concretas y adquiera un significado que asegure su trascendencia social.

Según Tejada (2000:30):

En una perspectiva cultural moderna, el docente es el centro de donde nace y desde donde se programa la acción. Éste no se centra tanto en la transmisión de valores como en la estimulación del desarrollo personal el alumno, de manera que pueda ser un constructor de cultura más que un continuador de la misma. En consecuencia, hay que superar la idea según la cual los profesores se preparan para enseñar una asignatura o un área y no para participar en la producción de algún conocimiento.

De esta manera se podría afirmar que la competencia pedagógica del maestro estaría asociada a su capacidad para construir en el aula una cultura académica ligada a la lectura y la interpretación, a la discusión y la reflexión, a la capacidad de predecir y configurar aspectos necesarios para actuar con responsabilidad y con el deseo y la voluntad de saber.

Dicho de otro modo, la formación de docentes se perfila como una estrategia que facilita la intervención sobre lo pedagógico, directamente desde lo que compete a la práctica profesional el profesor: la enseñanza. Más aún, cuando se parte de la idea de que el docente es el artífice realizador de lo que hoy se tiene como realidad educativa en el marco de una

sociedad cognitiva, donde existen condiciones emergentes que han transformado la estructura social que predominaba hasta hace una veintena de años Castells (2000:43). De ahí que para diversas organizaciones multilaterales sea prioritario concentrar esfuerzos que favorezcan la estabilización del sistema educativo, de sus actores y de sus procesos, como partes transformadoras de la estructura social del nuevo orden.

En síntesis, como señalan Medina y Domínguez (2000:18): "La formación del profesorado de la sociedad actual amerita una constante preparación para ir a la par en las exigencias de la educación". Por lo tanto, es necesario redefinir las funciones del nuevo profesor, que eduque a los ciudadanos del siglo XXI incorporando al aula los descubrimientos científicos y los profundos cambios que se suscitan en el entorno en el cual se desenvuelve.

En este sentido, estoy en acuerdo con lo planteado por Marcelo (2002:13) "Todos demandamos y reconocemos la necesidad de la formación, sobre todo en un mundo en que la información nos llega con más facilidad, y, por tanto, nos hace ver cuánto desconocemos y deberíamos o nos gustaría saber."

Por tanto, debemos estar preparados para ser formadores de excelencia, no debemos dejar de prepararnos, debido a que sobre nosotros los docentes recae toda la responsabilidad de la educación. Teniendo en el como principal elemento "la comunicación constante con nuestros estudiantes", de modo que sepamos sobre sus intereses, necesidades, incluso gustos en cuanto a cómo se lleva una clase. De modo que el acto educativo se convierta en un proceso significativo, dinámico y flexible.

Se tiene que La formación docente, en palabras de Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia. Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes se dio una mejor atención a la sociedad y esto logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento La Situación del Personal Docente (UNESCO, 2008). En el punto cuatro dice que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Mota (2006), tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional, como lo observo, en mi

labor docente en la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda"; donde hacen vida en las aulas de clase no solo aquellos que se formaron en el área de educación, sino también profesionales de la ingeniería, medicina, arquitectura, entre otros.

Algunas de las cualidades definitorias de los maestros exitosos es un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema según Dunkin y Precians, (1992), citado por Luna, E. (2010) La formación de profesores es uno de los temas de mayor reflexión, ya que en este recorrido de educación se intenta desde el rol del docente acompañar al alumno y facilitarle procesos de construcción del conocimiento que le permitan convertir las situaciones de aula y las de los diversos contextos en los que actuará como educador, en objeto de reflexión permanente. Para ello, es fundamental conocer y aplicar el lenguaje específico de la pedagogía en diversas situaciones de enseñanza y aprendizaje.

La constitución del futuro docente exige que éste se apropie de los conocimientos acerca del desarrollo psicológico y cultural de sus alumnos para poder seleccionar contenidos, diseñar estrategias de enseñanza e instrumentos de evaluación teniendo en cuenta las características del sujeto que aprende.

Las experiencias de aprendizaje que un individuo vive a lo largo de su vida dependen del marco de ideas, creencias, saberes, actitudes y habilidades que desarrolla y que usa para construir nuevos conocimientos. Con frecuencia se observa cómo estos aspectos culturales de los docentes se reflejan en su práctica pedagógica.

Es por ello, que debemos tratar de formar a los educadores de manera que rompan con las prácticas pedagógicas apegadas a formas tradicionales de enseñar y aprender; dado que el conocimiento construido por las sociedades, marca las posibilidades de desarrollo y de progreso que ellas mismas exigen en materia de formación docente.

Por otra parte, el conocimiento de los saberes pedagógicos le permitirá asumir una actitud reflexiva frente a la educación, la sociedad, la institución educativa, sus competencias, en los diferentes planteamientos pedagógicos. Este saber lo fundan otros saberes que se vinculan de modos diversos en la práctica pedagógica son principalmente: el saber sobre cómo ocurre el aprendizaje en el ser humano, qué lo facilita y qué lo dificulta.

METODOLOGÍA

La metodología se refiere según Balestrini (2008) a la "serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente valido". En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que se aplican los

procedimientos en una investigación, para actuar acertadamente.

Desde esta perspectiva, se planteó en esta investigación, abordar la realidad que confronta la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, en cuanto al uso estrategias didácticas en la formación inicial docente, con la finalidad de transformar positivamente esta realidad en busca de mejorarla para brindar una educación de calidad y experiencias educativas confortables a cada uno de nuestros estudiantes; formando seres capaces de adaptarse y cubrir necesidades de comunicación e interacción, liderando el ámbito social en el que se encuentren inmersos.

Cabe destacar que Merriam citado por Martínez (1998) caracteriza la investigación cualitativa, como un proceso que se construye inductivamente, en vez de probar conceptos, hipótesis o teorías, esta se utiliza para sustentar o contrastar lo evidenciado en esa realidad en la que está inmersa.

Es así como se encuentra en revisiones bibliográficas que la investigación cualitativa es un tipo de investigación formativa, que cuenta con técnicas especializadas para obtener respuesta acerca de lo que las personas piensan y sienten en una situación real acontecida en un ámbito específico. Su finalidad de acuerdo a Martínez M (1998:17) "es proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de los hombres, sus actividades, motivaciones, valores y significados subjetivos"

En este sentido, la investigación cualitativa permite hacer variadas interpretaciones de la realidad y de los datos encontrados en el desarrollo del proceso investigativo. Este tipo de investigación, permite al investigador estar en el contexto real donde están ocurriendo los hechos, para observar, analizar e interpretar estos acontecimientos y llevar un registro detallado de los mismos, con el propósito de dar a conocer la relevancia del estudio realizado.

De allí, el interés de aproximarme al estudio del hecho educativo, en cuanto a la formación inicial, lo que me lleva junto a los informantes claves, sintiendo su realidad en carne propia y de esta manera construir mediante interpretaciones los significados intersubjetivos del uso de las estrategias didácticas en el proceso educativo. Con base en estos argumentos y la experiencia de vivenciar junto a los docentes y estudiantes de la mención Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo (EFRED) la configuración de sus conocimientos en cuanto al proceso estudiado de forma abierta, subjetiva, flexible, holística y contextualizada, para así llegar comprender lo pertinente de la investigación cualitativa en la construcción social de este conocimiento, y sobre todo de la puesta en práctica de lo aprendido en el ejercicio profesional.

Se llevó a cabo bajo el paradigma interpretativo con un diseño etnográfico, ya que trata de presentar episodios que son

fragmentos de vida de la formación inicial de los informantes, apoyándome en la idea de que en escenarios de diálogo, la dialéctica, la hermenéutica e interacción permanente entre la investigadora y la realidad en estudio, me permitieron consensuar con los docentes y estudiantes una visión de la educación en su fase de formación inicial, de manera informada y argumentada, tanto por los informantes, como por los actores teóricos que actúan de soporte a la investigación. En palabras de González (2011:16)

"es un proceso que aspira simplemente explicar significados subjetivos asignados por los actores sociales a sus acciones, así como descubrir el conjunto de reglas sociales, que dan sentido a las actividades sociales sometidas a escrutinio social (en este caso actividades educativas), y así revelar la estructura de integibilidad que explica el porqué de dichas acciones, que tienen los sujetos que la emprenden".

Desde este punto de vista, se pretende con el paradigma interpretativo realizar un acercamiento a la realidad educativa de los actores sociales que la conforman y que para efectos de esta investigación fueron los estudiantes de la mención Educación Física, Recreación y Entrenamiento Deportivo de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda"; con la finalidad de indagar en la percepción que tienen en atención a su proceso de formación académica y a las estrategias didácticas empleadas en su formación profesional; con el objetivo de plasmar la realidad de la forma tal como se produce, según Martínez (1998).

Los actores sociales juegan un papel importante en la investigación cualitativa, ya que vienen a convertirse en nuestra fuente de investigación para abordar la problemática o situación encontrada en el recinto académico. Por ello, Touriame (1984:15), plantea que:

"Es un sujeto colectivo estructurado a partir de una conciencia de entidad propia, portador de valores y de un cierto número de recursos que le permiten actuar dentro de una sociedad con vista a defender los intereses de los miembros que la componen y de los individuos que representan, para dar respuesta a las necesidades identificadas con anterioridad"

Por tal razón, en la investigación que se lleva a cabo los actores sociales fueron los estudiantes y docentes de la mención Educación Física, recreación y Entrenamiento Deportivo de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". Por ser el entorno en el que como investigadora me encuentro inmersa observando la situación que me inquietó y que representa el uso de estrategias didácticas en la formación inicial docente, la cual se observó directamente para realizar posteriormente una descripción detallada de los hechos ocurridos.

En palabras de Tyler, los informantes clave

"son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo, pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a nuevas personas o escenarios".

En este orden de ideas, se tiene que los informantes clave vienen a ser las personas involucradas en la investigación que cumplen un rol directo con lo que se pretende estudiar, en este sentido, se trabajó en dos momentos durante el desarrollo de la investigación, en el primero de ellos, se realizó un proceso de observación participante, en el aula de clase donde se impartía la unidad curricular práctica profesional I, perteneciente al 3er semestre, y que se encuentra establecida en el horario académico con 03 horas semanales. Para realizar dichas observaciones se asistió en 03 oportunidades al aula, allí se tomó nota sobre los aspectos sucedidos en el desarrollo de dichas sesiones.

A la par de estas observaciones, incluso antes de ellas se llevó a cabo la aplicación de 2 entrevistas a un docente y a una bachiller contactada por medio de este profesor, con el fin de adelantar el proceso, ya que no se contaba con estudiantes en las aulas de clase. Para llevar a cabo la aplicación de las entrevistas se plantearon algunas características o criterios de selección, que se describen a continuación: que sean alumnos regulares del 3er semestre, que muestren receptividad en el desarrollo de las clases, que participen activamente en el desarrollo de las mismas y que muestren interés en la unidad curricular. En cuanto a los criterios para la selección de los 03 docentes, se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: deben ser especialistas de la mención Educación Física, recreación y entrenamiento deportivo, deben contar mínimo con 03 años de experiencia en el área educativa, que se desempeñe o hayan desempeñado en la unidad curricular práctica profesional I, y lo más importante es que se evidencie en ellos actitud abierta, flexible y cordial para permitir su seguimiento en el trabajo de campo.

Se usaron como técnicas la observación participante y la entrevista semiestructurada, como instrumento el guión de entrevista. Para interpretar la información se siguieron los planteamientos de Corona Lisboa, J. L. (2018). que expresan "el sentido de análisis de los datos en la investigación cualitativa consiste en reducir, categorizar, clasificar, sistematizar y comparar la información más acertada de la realidad objeto de estudio".

Para analizar los datos, se tiene que, sin importar el tipo de investigación que se lleve a cabo, el análisis o proceso de la información recolectada es el que marca la pauta de las medidas que se tomarán a partir de las necesidades

o situaciones encontradas en el tratamiento de los datos. Para Latorre y González (1987: 43) "el análisis de datos es la etapa de búsqueda sistemática y reflexiva de la información obtenida a través de los instrumentos."

Partiendo de la definición anterior, se busca organizar e interpretar la información en una estructura íntegra, donde se reflejan de manera general los elementos que condujeron a obtener una visión más precisa de la realidad abordada. En este sentido Rivas (2008:392) expresa que "el sentido de análisis de los datos en la investigación cualitativa consiste en reducir, categorizar, clasificar, sistematizar y comparar la información con el fin de obtener una lo más completa posible de la realidad objeto de estudio."

Los planteamientos anteriormente enunciados me llevaron a realizar triangulaciones para hacer un análisis exhaustivo en relación a los comentarios que realizaron los informantes para luego interpretar sus informaciones en cuanto a su ideas y vivencias, con la intención de aplicar la técnica de triangulación, según Sandín (2003), con la triangulación se pretende obtener una visión más completa de la realidad, buscando convergencia de los resultados, reforzando así la validez de los mimos.

Posteriormente, Martínez (2000), plantea que la triangulación es la combinación de varias técnicas y fuente de datos, que se analizarán para establecer la coincidencia y divergencia de los datos y, así tener una base significativa de la realidad estudiada.

En la presente investigación, se tiene que el proceso de categorización se llevó a cabo con la transcripción, para lo cual se transcribieron, sacando las ideas principales y más resaltantes de las opiniones emitidas por los informantes clave.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

En este apartado se pretende contextualizar los resultados obtenidos en las observaciones participante y las entrevistas realizadas a los informantes clave. Para dar respuesta a los propósitos específicos planteados, se transcribieron las impresiones recogidas; identificando puntos de convergencia que permitieron interpretar las estrategias didácticas en la formación inicial docente.

Se plantearon 2 momentos, el primero, basado en la observación participante; el segundo, fue la aplicación de entrevistas a seis informantes clave que se escogieron al azar.

Una vez recabada y registrada la información se procedió a categorizar en matrices, tomando en cuenta palabras claves, que permitieron la sistematización de la información en torno al uso de estrategias didácticas en la formación inicial docente.

Las categorías trianguladas develaron que tanto los docentes y los estudiantes establecen que las estrategias didácticas que se utilizan en las aulas de clase y demás

espacios educativos, dependen de tres factores centrales: el contexto, del contenido y del momento instruccional.

Partiendo de estas premisas, se presenta la teorización de algunas de las categorías más resaltantes halladas de en la investigación:

- Estrategias didácticas contextualizadas: El docente al momento de aplicar estrategias didácticas debe considerar el contexto en el que lo hará, debido a que cada situación educativa es absolutamente distinta en cuanto a estudiantes y en relación a los escenarios, es decir, que el empleo de estrategias depende de la cantidad de estudiantes con los que se cuente y de las características físicas y psicológicas de estos, de los recursos y de las condiciones del ambiente espacial.
- Las estrategias y los momentos instruccionales como un condicionante para la aplicación de las estrategias didácticas, dado que existen infinidades de ellas y no todas pueden ejecutarse al inicio, desarrollo o cierre de la actividad educativa, es decir, que para cada momento debe haber una estrategia diferente, dependiendo de la intención o fin que persigue el docente.
- La experiencia docente y su impacto en la aplicación de estrategias: A medida que va adquiriendo experiencia en su quehacer educativo va desarrollando mayores competencias al momento de aplicar estrategias, sin importar las condiciones, situaciones y circunstancias a las que se enfrente, él logra a través de la creatividad y la innovación despertar el interés y la participación activa de los estudiantes en su formación inicial, orientándolos en el cómo hacerle frente a las realidades existentes en la cotidianidad de la que ellos también son responsables.
- La creatividad y la innovación estratégica como vehículo conductor de la participación activa del estudiante en su formación inicial: Un docente creativo e innovador, crea en los estudiantes el compromiso de participación activa en clases, los cautiva y atrae a escenarios educativos interactivos donde coexiste la retroalimentación y la formación integral, donde no es necesario contar con los recursos y materiales didácticos convencionales, sino que mediante el aprovechamiento de los talentos, destrezas, habilidades de los estudiantes se hace uso de los elementos alternativos que la naturaleza y el reciclaje ofrece.

Dadas las actuales exigencias sociales, las instituciones universitarias hoy en día tienen la misión de potenciar estudiantes críticos, analíticos, innovadores y con un alto nivel de desarrollo de valores humanos.

Los docentes que dejan marcas positivas en los estudiantes, son aquellos que más aplican estrategias didácticas y, por lo tanto, son los que viven en los buenos recuerdos de los estudiantes, evocándolos como ejemplos y modelos a seguir.

CONCLUSIONES

En el hacer como etnógrafo fue gratificante sentirme como participante activa de la investigación, en constante interacción con los sujetos o informantes clave para reconocer datos, observar, anotar, preguntar, narrar, escribir, y registrar información con la máxima fidelidad posible por lo que las grabaciones y notas de campo fueron las herramientas básicas para contextualizar la realidad en la que circunscribe la investigación que tiene que ver con las estrategias didácticas en la formación inicial docente.

La experiencia obtenida permitió reflexionar sobre el actuar de los docentes y estudiantes en el aula de clases y a su vez sobre las opiniones que cada uno de ellos tiene con respecto a la situación investigada. En este sentido, durante el proceso de observación en las sesiones de clase pude ver el trato cordial de los docentes con los estudiantes, la correspondencia entre el lenguaje corporal y verbal, el uso de recursos tecnológicos, el incentivo a la participación, los cierres cognitivos, el envío de materiales previos, el manejo de un lenguaje técnico de acuerdo al nivel.

Sin embargo, también pude observar el uso repetitivo de la exposición como estrategia para llevar a cabo sus clases, la falta de ejemplificación de acuerdo al contenido abordado, los docentes incentivan a la participación, sin embargo, los estudiantes son poco participativos, no revisan el material enviado por los docentes, incumplen con la normativa del contrato didáctico establecido (corte de pelo, uso del uniforme, entrega de asignaciones).

Llamó mi atención durante las observaciones realizadas, la presencia de una estudiante sordo-muda, y veo con preocupación que aun la universidad no prepare a sus docentes para afrontar este tipo de situaciones, de las que ninguno estará exento. Los docentes procuran quedarse al final con la estudiante para darle atención individualizada, sin embargo, considero que la estrategia utilizada no es la más ideal, ya que se limitan a escribirle en la pizarra y no saben si ella tiene alguna duda al respecto. Me preocupa también la forma de evaluación que utilizarán cuando a la bachiller le toque realizar su simulación, o en futuras prácticas entrar en un aula de clase a cumplir su rol como docente.

De las entrevistas realizadas, pude observar que todos los informantes clave hablaron con sinceridad, se sintieron a gusto dando respuesta a los planteamientos, generando un nivel de confianza y aportando información relevante para llevar a cabo la investigación.

Considero que el docente marca la vida de los estudiantes por las acciones que emprende en el aula, antes que ser docentes somos humanos y debemos hacer que nuestros estudiantes sientan y practiquen esa misión. No podemos enseñar cuando no interactuamos con nuestros estudiantes, debemos enseñar desde el ejemplo, para lograr formar seres críticos, reflexivos, humanos, con sentido de

pertenencia y amor por lo que hacemos.

Si nosotros como docentes y educadores pudiéramos descifrar esta red simbólica e imaginaria que se construye en las aulas, podríamos crear, sin duda mejores condiciones de aprendizaje, pues los alumnos no son sólo intelecto, actitudes y aptitudes, también están constituidos por afectos inconscientes que se disparan en toda relación significativa y que inciden en el desempeño escolar, tales como la frustración o el enojo o el amor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Balestrini (2008). Como se elabora el proyecto de investigación. Consultores asociados. Caracas.

Beltrán, J., Mansilla, J., Del Valle, C., & Navarro, B. (2019). Prácticas de enseñanza de profesores en contextos interculturales: obstáculos y desafíos. magis, Revista Internacional de Investigación en Educación, 11 (23). doi: 10.11144/Javeriana.m11-23.pepc.https://revistas.javeriana.edu.co/filesarticulos/MAGIS/1123%20(2019)/281060621002/281060621002_visor_jats.pdf, pp.5-22.

Castells, M. (2000). La era de la información. Economía, sociedad y cultura, vol. 1: La sociedad red. Madrid, Alianza Editorial

Castillo Silva, F. (2018). Andragogía, andragogos y sus aportaciones. Voces De La Educación, 3(6), 64-76.

Chahaybar y Kuri (2003). Técnicas para el aprendizaje grupal. 2da edición. Plaza y valdéz.

Corona Lisboa, J. L. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. [Qualitative research: epistemological, theoretical and methodological foundations] Vivat Academia. Revista de Comunicación, nº 144, 69-76. doi: http://doi.org/10.15178/va.2018.144.69-76. Recuperado de http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/1087

González, F (2011). Los métodos etnográficos: fundamentos antropológicos y sociológicos. Maracay: IUPM

Luna y otros (2010). Los rasgos de un "buen profesional", según la opinión de estudiantes universitarios en México. Revista Electrónica de Investigación Educativa [Número Especial]. □Consulta, abril 2017□, en: http://redie.uabc.mx/NumEsp2/contenido-luna3.html

Marcelo, C. (2002). Formación del profesorado para el cambio educativo (2ª ed.). Barcelona, Ediciones Universitarias de Barcelona.

Martinez (2000). La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico-práctico. 3ra edic. México: Trillas.

Martínez (2000). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Caracas: TEXTO.

Martínez, (1998): La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual Práctico – Teórico. Editorial Trillas, Caracas.

Medina y Domínguez. (2000). Formación de Docentes en el Uso de las TIC's. Madrid: MORATA.

Molina (2009). Estrategias didácticas y formación profesional. UNELLEZ. Barinas

Mota Enciso, Flavio, Reflexiones sobre educación. La docencia como actividad profesional. □Consulta, febrero 2017□ http://www.uag.mx/83/egresados.html.

Pérez (2000). Investigación cualitativa: retos e interrogantes. España: la Muralla.

Rivas (2008). Competencias del investigador cualitativo. □Consulta, mayo 2017□, http://www.redalyc.org/pdf/4560/456045339003.pdf

Sandín. (2003) "Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones". Madrid. Mc Graw

Touriame (1984). Actores sociales y sistemas políticos en américa latina. Ginebra 22, Suiza

Unesco (2008). La educación encierra un tesoro. Editorial Santillana

UNESCO. (2020). La educación intercultural y su afectación por la Covid-19: Voces desde Chile. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). https://es.unesco.org/news/educacion-intercultural-covid-19-chile.

ESTRATEGIAS LÚDICAS PARA EL DESARROLLO DE LA MOTRICIDAD FINA EN NIÑAS Y NIÑOS DE 4 AÑOS DEL CEIRB "GUASIMAL" MUNICIPIO PÍRITU

AUTORA: MARÍA RAMONA REYES MORA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito diseñar estrategias lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón, donde se pudo conocer a través de diagnóstico mediante la aplicación de la matriz FODA y de la observación continua, en las diversas jornadas de trabajo que los niños y niñas de 4 años presentan debilidades en el desarrollo de la motricidad fina porque no tienen dominio y control a la hora de realizar sus actividades. El tipo de investigación es cualitativa, paradigma sociocrítico, método IAPT, aplicándose técnicas de observación a los niños y niñas, entrevistas a las madres, padres y representantes quienes fueron considerados informantes clave. Se aplicó como instrumento un guion de preguntas dirigidas a seis (06) representantes. Se fundamentó en las concepciones teóricas de Rigal (2010), Wallon (1995), Vigotsky (1998) y en el Currículo de Educación Inicial (2007), para lograr la transformación de la práctica educativa en el contexto de estudio a fin de darle respuesta a las debilidades existentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se diseñó un plan de estrategias lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu – estado Falcón. Con la puesta en práctica de la propuesta a través de diferentes estrategias y actividades pedagógicas se logró contribuir a la trasformación de la práctica docente y el desarrollo de la motricidad fina en los niños y niñas.

Palabras clave: Desarrollo, estrategias lúdicas, motricidad fina, niñas y niños.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to design playful strategies for the development of fine motor skills in 4-year-old children of the CEIRB "Guasimal" of the municipality of Píritu, Falcón state, where it was possible to know through diagnosis through the application of the SWOT matrix and continuous observation, in the various days of work that children of 4 years present weaknesses in the development of the fine motor skills because they do not have control and control when carrying out their activities. The type of research is qualitative, sociocritical paradigm, IAPT method, applying observation techniques to children, interviews with mothers, fathers and representatives who

were considered key informants. A script of questions addressed to six (06) representatives was applied as an instrument. It was based on the theoretical conceptions of Rigal (2010), Wallon (1995), Vygotsky (1998) and the Curriculum of Early Childhood Education (2007), to achieve the transformation of educational practice in the context of study in order to respond to existing weaknesses in the teaching-learning process. A plan of recreational strategies was designed for the development of fine motor skills in 4-year-old girls and boys of the CEIRB "Guasimal" of the municipality Píritu – Falcón state. With the implementation of the proposal through different strategies and pedagogical activities, it was possible to contribute to the transformation of teaching practice and the development of fine motor skills in children.

Key words: Development, playful strategies, fine motor skills, girls and boys.

INTRODUCCIÓN

El Currículo Nacional Bolivariano (2007), insta a todos los docentes que involucren a los padres y representantes para que se incorporen a las actividades que desarrollan sus hijos y reflexionen sobre la importancia que tiene para el proceso educativo su participación activa porque ellos son el primer sujeto significante que ayudan al desarrollo integral del estudiante, a potenciar su aprendizaje, la convivencia, el sentido de pertenencia con la escuela, a establecer lazos, la confianza, y de esta manera lograr la formación integral del niño y la niña para el pleno desarrollo de su personalidad así como también su adaptación al sistema escolar, al ambiente de aprendizaje para ser un individuo apto psicológico, biológico, físico, social, espiritual, mentalmente sano donde desarrolle su motricidad.

En este sentido, Berger (2007), dice que la motricidad específicamente la motricidad fina es un elemento importante para el desarrollo del niño y la niña en la edad comprendida entre tres y seis años y para lograrlo se proponen actividades lúdicas por ser una estrategia idónea para la enseñanza y pretenden que el aprendizaje del dominio motriz fino por parte del niño y la estimulación por parte del maestro sean desarrolladas a través de actividades atractivas y dinámicas que permitan un desarrollo integral del niño y la niña.

Sobre este aspecto en particular, Chimbolema (2012), dice que la motricidad fina se refiere a las acciones que el niño realiza con sus manos, para esto es necesario que ocurra una coordinación óculo - manual, por ejemplo, cortar, pintar, rasgar, entre otras. Al respecto refiere la importancia de la motricidad fina, como aquello que se alcanza en relación al pensamiento que va desde las acciones de orientación externa (agarre, manipulación), hasta el lenguaje escrito, lo cual es posible si se lleva a cabo un proceso consciente de instrucción; el dominio de los movimientos y la asimilación de los procesos generalizados de análisis.

En este proceso investigativo, la motricidad fina es el principal aspecto a resolver, debido a que esta no es acorde con la edad de algunos estudiantes de preescolar. De allí, la idea impulsadora que me motivó a realizar esta investigación para dar solución a esta problemática es la implementación de estrategias lúdicas donde la docente va a desarrollar en el niño o niña actividades en forma de juegos; los cuales son necesarios para estimular la motricidad fina.

Dentro de este escenario se desarrolla el presente estudio específicamente en el Centro de Educación Inicial Rural Bolivariano "Guasimal". De allí la idea inicial de la investigadora donde se pudo detectar a través de un diagnóstico mediante la aplicación de la matriz FODA y por medio de conversaciones, charlas, lluvias de ideas, mesas de trabajo y reflexiones entre docente, padres y

representantes, que los docentes no hacen uso del juego para potenciar la motricidad fina, sino que las actividades están referidas a la realización de copias y caligrafías de letras, lo que ocasiona que los niños y niñas de 4 años, no se sientan a gusto con la actividad, les da flojera, no la quieren hacen, los docentes dicen que presentan debilidades en el desarrollo de la motricidad fina y por esa razón les colocan las tareas. Por otra parte, los padres también son exigentes, y les piden a las maestras que les ponga tarea a sus hijos.

De allí la idea inicial de la investigadora quien pretende con el presente trabajo, crear conciencia en la importancia de hacer uso de estrategias lúdicas para estimular la motricidad fina en niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón, para que adquieran aprendizajes basados en experiencias directas con su entorno porque no se observa dinamismo en las docentes, sino que día a día repiten las mismas estrategias como dibujos y cuentos que no deben ser descartadas siempre y cuando las apliquen de manera combinada con otras estrategias más dinámicas, alegres y activas como las lúdicas.

Luego de observar esta realidad, docentes, padres y representantes conjuntamente con el personal directivo del plantel establecieron una discusión colectiva de la problemática encontrada lo que conllevó a formular las siguientes interrogantes:

¿Cuáles serán las estrategias utilizadas por los docentes del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón, para potenciar la motricidad fina?

¿Qué tipo de estrategias pueden ser diseñadas para el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón?

¿La puesta en práctica de un plan de formación dirigida a docentes y padres sobre estrategias lúdicas en la motricidad fina, permitirá crear conciencia y asumir su rol como facilitador del aprendizaje en los niños y niñas? Dar respuesta a la interrogante formulada es el propósito de la presente investigación, que tiene como propósito general: Diseñar estrategias lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón y como específicos:

- Conocer las concepciones que tienen los docentes del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón, sobre el desarrollo de la motricidad. - Planificar acciones dirigidas a fortalecer el conocimiento de la motricidad fina y el uso de estrategias lúdicas, en los docentes del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. - Ejecutar un plan de formación dirigido a docentes, padres y representantes del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. - Valorar el impacto de las acciones realizadas para crear conciencia en los docentes y padres representantes sobre el uso de

estrategias lúdicas para potenciar el desarrollo de la motricidad fina. - Sistematizar las experiencias de la investigación, resaltando los cambios generados y aprendizajes obtenidos en el colectivo docente del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón.

En resumen, esta investigación se justifica porque se realizarán acciones dirigidas a crear conciencia en los docentes, padres y representantes. A través de formaciones, charlas, encuentros para diseñar y elaborar los recursos didácticos entre otros que permitirán fortalecer el conocimiento, la convivencia y la autorreflexión además de lograr el desarrollo de la motricidad fina en los niños y niñas de 4 años.

Marco teórico conceptual

El fundamento teórico que soporta la investigación en curso esa referida en primer lugar a investigaciones internacionales y nacionales entre ellos Morillo (2019) llevó a cabo una investigación en la Universidad Central de Venezuela con el objetivo fundamental de analizar el desempeño docente en el diseño de estrategias fortalecedoras para el desarrollo de las destrezas motoras finas en el Centro de Educación Inicial 23 de enero del estado Miranda. El estudio correspondió a una investigación de campo de carácter descriptivo y se fundamentó en los aportes teóricos de Vigostky (1998) y Bronferbrenner (1999). Donde fue diseñado un instrumento tipo cuestionario; el cual fue aplicado a los docentes con la finalidad de comprobar que estrategias se pueden aplicar para potenciar este aspecto del desarrollo psicomotor y que es necesario para adquirir y afianzar aprendizajes posteriores.

La autora en sus conclusiones demostró la debilidad en cuanto al diseño de estrategias por parte de los docentes. Por tal razón, se realizó una propuesta de intervención y desde allí abordar la situación en el contexto antes mencionado. Visto de esta forma, en esta oportunidad se considera la destreza del docente al diseñar estrategias para el desarrollo de las habilidades de la motricidad fina.

Esta experiencia previa fue tomada en consideración porque al igual que en el presente estudio se refiere a estrategias para el desarrollo de la motricidad fina en los niños y las niñas. Esto representa un aporte para la investigación, tomando en consideración que la motricidad fina es significativa para la adquisición de nuevos y futuros aprendizajes en los niños y niñas de educación inicial, por lo que es necesario el uso correcto y útil de actividades de armar, rellenar, recortar, pegar, dibujar, pintar, entre otras, por medio del juego o actividades lúdicas.

Por su parte, Petit (2019), desarrolló un trabajo de investigación titulado Estrategias lúdicas para el desarrollo psicomotor fino de los niños de educación inicial. Este trabajo fue presentado en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez de Santa Ana de Coro – estado Falcón. Tuvo como objetivo analizar las estrategias lúdicas

implementadas por los docentes para desarrollar el aspecto psicológico y motor de los niños y niñas que cursan el nivel de educación inicial. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 65 niños y niñas. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta dirigida a cinco (05) docentes y el instrumento bajo la escala de estimación para implementarlo en los niños y niñas. El estudio se fundamentó en la Teoría de Piaget y en los resultados se concluyó que el uso de estrategias lúdicas fortalece las habilidades motoras finas.

Este referente fue tomado en cuenta porque trata de estrategias lúdicas que es la mejor manera para lograr el desarrollo del cuerpo y la mente de los pequeños potenciando con ello las habilidades motoras finas de los niños y las niñas, así como el uso correcto de dichas estrategias para la estimulación temprana de la motricidad fina en niños y niñas.

Asimismo, Rojas (2018), realizó un trabajo de grado para la Universidad de los Andes; titulado: Programa de actividades lúdicas para el desarrollo de las habilidades motoras finas del niño y la niña en edad de preescolar. Cabe señalar que Rojas presento esta investigación con el objetivo de diseñar actividades lúdicas centradas en el desarrollo de las habilidades motoras finas del niño y la niña de edad preescolar del Colegio Seráfico "Nuestra Señora de Belén" del municipio Libertador – estado Mérida. La metodología utilizada estuvo representada por un proyecto factible apoyado en una investigación documental.

La información se obtuvo en diferentes fuentes hemerográficas. Los instrumentos utilizados en la recolección de datos fueron hojas de observación y registros para los niños y niñas; mientras que para los docentes se utilizó un guion de preguntas focalizadas aplicadas mediante la técnica de la entrevista participando como muestra seis (06) docentes y ciento diez (110) niños y niñas de la institución. Entre los resultados la autora concluyó que es urgente en el ámbito de educación inicial una formación permanente especialmente para fortalecer este aspecto en los docentes. Considerando que el desarrollo psicomotor fino es significativo para las etapas sucesivas del desarrollo integral y que incide en todos los ámbitos de la existencia del niño y la niña. Esta investigación proporcionó ideas para el desarrollo de la psicomotricidad en la edad preescolar y a su vez permitió a la investigadora resaltar nuestro propósito que es reflexionar sobre la importancia que tiene el desarrollo de la motricidad fina en los niños/as donde cada uno podrá interactuar y percibir su mundo exterior.

Es importante mencionar, que estos trabajos de investigación fueron tomados en cuenta porque guardan relación directa con el tema en estudio y porque nos brindaron aportes teóricos y metodológicos relacionados con el desarrollo psicomotor fino y actividades lúdicas que nos permitieron adquirir

conocimientos a través del medio donde se desenvuelven los niños y niñas. Además de comprender la importancia de la aplicación de actividades pedagógicas basadas en la lúdica para lograr la estimulación psicomotora fina en el grupo de estudiantes ya que la lúdica es considerada útil para la potenciación de habilidades motoras finas como elemento relevante en la educación inicial. A continuación, se oponen cada uno de los aportes teóricos que fundamentan el presente estudio.

De igual manera, el presente estudio tiene su fundamentación teórica en algunas teorías sobre la motricidad, en primer lugar, se hace referencia a la expuesta por Rigal (2010), quien señala que "durante los primeros meses y aun los primeros años de vida, el desarrollo y evolución de la motricidad están estrechamente relacionados" (p. 23), en este sentido, se dice que los niños van pasando por un proceso de transformación y maduración de sus movimientos, precisamente para lograr una mejor coordinación motriz. Otro aspecto a recordar en cuanto a la motricidad, se relaciona con ejercicios a implementar para una sesión de trabajo como el esquema corporal, lateralidad, estructuración espacial, estructuración temporal y adquisición de conceptos.

Por otra parte, Da Fonseca (2000) señala que "a partir de la exploración del cuerpo y del descubrimiento del mundo, el niño va logrando un movimiento significativo, movimiento que se traduce en un solo termino: motricidad" (p. 14) y es a partir de esa exploración con el mundo que el niño logra un mejor desarrollo, cuando comienza a observar todo aquello que lo rodea, trata de tomar objetos a su alrededor, incluso por medio de reflejos de prensión toma los dedos de su cuidador; al crecer este niño sale corriendo al parque, saca sus mejores juguetes, escarba en la tierra, sube al pasamanos, salta, arma figuras con piedras y entre otras muchas manifestaciones manuales, ya sea por tomar un objeto con el agarre de pinza o con toda su mano.

Lo realmente importante de esta teoría es el permitir y brindar espacios para que los niños expresen su motricidad al máximo, de lo contrario se estaría interrumpiendo su normal desarrollo motriz, esto no solo sucede en los primeros años de vida, sino en todo momento incluso cuando ellos inician la vida escolar. Finalmente se resalta que la motricidad no es la simple descripción de conductas motrices, implica mucho más, como anímicos, personales y sociales en la vida de ser humano.

Por otro lado, se sustenta en la teoría sociocultural de Vigotsky (1998) y sus seguidores, el cual ha ido ganando creciente interés como fundamento psicológico de una tendencia pedagógica contemporánea. Según Vigotsky, la motricidad fina está relacionado con el control de movimientos finos como el de los dedos. También es una fase previa a la escritura ya que supone el entrenamiento para la realización

de movimientos básicos que forman parte de la correcta direccionalidad y trazado de las letras. Estas actividades están dirigidas a lograr un control motriz de los trazos gráficos, para que el niño aprenda los movimientos básicos y evite movimientos inútiles. Asimismo, permiten prevenir anomalías posteriores de la escritura como son los giros invertidos, la dirección, la presión del lápiz, etc. Tienen como finalidad ayudar al niño a adquirir las destrezas necesarias para enfrentar el aprendizaje de la escritura.

Por último, y no menos importante se fundamenta en la Teoría de la Psicomotricidad de Wallon (1995) el cual consagró sus investigaciones a la psicología del niño, cuyo desarrollo está influido, a su parecer, por la maduración biológica y por el medio social; desarrollo que no es continuo, sino que está sembrado de crisis que provocan una continua reorganización. Ya que el niño se construye a sí mismo a partir del movimiento; o sea, que el desarrollo va del acto al pensamiento, de lo concreto a lo abstracto, de la acción a la representación, de lo corporal, a lo cognitivo. Por tanto, el desarrollo, más que psicomotor, es motor - psíquico. Es por ello que el movimiento revierte una importancia insoslayable en el desarrollo psicológico del niño.

El autor considera que el ser humano es una unidad funcional, en la que existe una estrecha relación entre las acciones motrices y las funciones psíquicas, a su vez, señala la importancia de tener mayor conciencia del impacto que produce en el niño y la niña la manipulación y comunicación corporal con el adulto, lo trascendente del contacto con su entorno y lo necesario de desarrollar habilidades y destrezas, a partir de un lenguaje corporal adecuado y pertinente en una práctica educativa donde la actividad física del infante sea aceptada, potenciada y valorada como una necesidad intrínseca fundamental para su desarrollo. Por tal motivo en la presente investigación se pretende diseñar estrategias las lúdicas para desarrollar la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón.

Por medio de las estrategias lúdicas el docente va a desarrollar en el niño o niña sus actividades jugando; porque el juego actúa como un revelador mental de los procesos cognitivos, los cuales son necesarios para estimular las operaciones sensoriomotoras, el pensamiento simbólico y de manera particular la motricidad fina la cual es una fortaleza que refiere a todas aquellas acciones que el niño realiza básicamente con las manos a través de la coordinación óculo-manual, siendo capaz de intervenir en los procesos de precisión en lo que concierne a movimientos concretos de forma sincronizada, ayudando a potenciar la destreza manual.

Por tal motivo, es deber del docente estimular el desarrollo de los niños y niñas en un ambiente innovador, motivador, significativo, de interés y atractivo en todas sus

aéreas, en este caso la motricidad fina en niños y niñas de 4 años, puesto que
no es lo mismo estimular de una manera natural, tradicionalista y común que
estimular de una manera totalmente innovadora y diferente donde cada uno se
sienta con entusiasmo e interés en todas la actividades que se le vayan realizando, ya que la motivación en el plano pedagógico es estimular la voluntad de aprende

Por consiguiente, la investigación se inscribe dentro de la línea de investigación "Recursos para el Aprendizaje, Tecnología e Innovación", que se refiere a profundiza en el desarrollo de investigaciones relacionadas con la producción de los distintos medios, recursos pedagógicos, audiovisuales y tecnológicos de uso didáctico que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje, desde la innovación, creación y la creatividad en los espacios educativos. Así como la aplicación de estos recursos para los estudios a distancia de forma virtual.

Este trabajo se encuentra sustentado en la normativa legal vigente que rige cada una de las actividades que se desarrollan en el territorio nacional, en consecuencia, se hace referencia a aquellas leyes que se relacionan con la presente investigación. Se señala en primer lugar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Artículo 111. "Todas las personas tienen derecho al deporte y a la recreación como actividades que benefician la calidad de vida individual y colectiva". De la cita anterior se puede decir que lo dicho en este artículo cumple un papel fundamental en la formación integral de la niñez ya que las estrategias lúdicas son realizadas en base a juegos y todo esto forma parte de la recreación de los niños.

Complementando lo establecido en la carta magna, la Ley Orgánica de Educación (2009), en el Artículo 16 plantea que: "el Estado atiende, estimula e impulsa el desarrollo de la educación física, el deporte y la recreación en el Sistema Educativo, en concordancia con lo previsto en las legislaciones especiales que sobre la materia se dicten." Al respecto, es necesario destacar que, las actividades y estrategias en el nivel inicial deben estar acordes a la naturaleza del niño, es por ello, que el docente de este nivel debe prepararse pedagógicamente con estrategias lúdicas para cubrir las necesidades e intereses de los educandos.

De igual manera, la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente (2007), considera en su Artículo 63, Parágrafo Segundo: El Estado, con la activa participación de la sociedad, debe garantizar programas de recreación, esparcimiento, y juegos deportivos dirigidos a todos los niños y adolescentes, debiendo asegurar programas dirigidos específicamente a los niños y adolescentes con necesidades especiales. Lo anterior significa, que estos programas deben satisfacer las diferentes necesidades e intereses de los niños

y adolescentes, y fomentar, especialmente, los juguetes y juegos tradicionales vinculados con la cultura nacional, así como otros que sean creativos o pedagógicos.

De igual forma se toma en consideración lo planteado, el Currículo Nacional Bolivariano (2007), y base curricular legal donde se sustenta este estudio, el cual hace mención al eje curricular lúdico proyecta su utilización en diferentes momentos y en las diversas actividades del proceso educativo y considera que éste debe incluirse en todas las planificaciones educativas, destacando el juego como una actividad didáctica para lograr determinados e innumerables objetivos sin perder de vista los intereses, potencialidades, aprendizajes reales y significativos de los niños, propiciando su iniciativa, inventiva y creatividad. Las leyes citadas, son consideradas como las más representativas del tema en cuestión referido al desarrollo de la motricidad fina

Métodos

Esta investigación es de tipo cualitativa que según Martínez (2004) reconoce la subjetividad de los sujetos como parte constitutiva de su proceso indagador (p. 32). Ello implica que las ideologías, las identidades, los juicios, prejuicios y todos los elementos de la cultura impregnan los propósitos de la investigación. El paradigma es el Socio-Crítico, definido por Mora (2005), como aquel que "debe dirigirse a la búsqueda colectiva de soluciones reales y concretas sobre la variedad de problemas que afectan a la población" (p.10). Esto significa que el modelo sociocrítico pretende transformar el entorno y buscar de manera conjunta soluciones reales a los problemas. De igual modo, el método aplicado para esta investigación es la Investigación Acción Participativa Transformadora que según lo expresado por Becerra y Moya (2003) la IAPT.

Es una alternativa de investigación enmarcada en una visión crítica y emancipadora, planteando una serie de elementos que permiten la emergencia de una forma distinta de asumir la relación teoría-práctica, considerando el conocer como un proceso signado por el diálogo entre iguales, por lo que la reflexión y la construcción del conocimiento se consolidan como un hecho social, dentro del ámbito de un quehacer educativo profundamente humano. (p. 324).

El fin principal de esta investigación es ir hacia la solución de un problema para lograr la transformación del grupo o actores sociales que viven una problemática. Para ello se aplicaron dos técnicas para la recolección de la información. En primer término la observación directa, que para Sánchez y Nube (2003), es aquella donde "el observador reúne los datos tomando parte en la vida diaria del grupo u organización que estudia" (p. 80). Es decir, se observan y se registran los datos para luego

emplear la técnica requerida, en este caso la entrevista, definida por Tamayo (2004), como la técnica que permite obtener datos mediante un diálogo que se realiza entre dos o más personas quienes proporcionan de manera abierta datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, sentimientos, actitudes, expectativas.

En cuanto a los instrumentos, fue aplicado una guía de observación, contentiva de cinco aspectos observables. Asimismo, un guión de entrevista semi-estructurado integrado por cuatro preguntas, aplicable con respaldo de fotografías y un grabador previa autorización de cada informante entrevistado. Para el análisis de la información fueron utilizadas la categorización que, según la opinión de Martínez (2004), primero se revisa la información recolectada, con la actitud de conocer la realidad del fenómeno estudiado, reflexionar sobre la situación concreta para comprenderla en su total dimensión. Seguidamente, se resaltan las expresiones más significativas, construyendo esquemas de interpretación, donde emergen las categorías y sus propiedades o atributos.

Luego fue aplicada la técnica de triangulación, definida por Latorre (2007), como una combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno. Consiste en un control cruzado entre diferentes fuentes de datos: personas, instrumentos, documentos, o la combinación de ellos. El principio básico que permanece en la idea de la triangulación es el de recoger relatos, observaciones de una situación o de algún aspecto de la misma, desde diversos ángulos y perspectivas para compararlos y analizarlos desde el punto de vista teórico y científico

Resultados

Luego de culminar con la propuesta dirigida a docentes padres y representantes sobre la importancia de las estrategias lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina. en niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. se procedió a la descripción de las actividades realizadas durante el desarrollo del proyecto y a su respectiva evaluación. Todo fue ejecutado mediante el siguiente plan de acción:

PROPOSITO: GENERAL: Ejecutar un plan de acción dirigido a docentes padres y representantes sobre la importancia de las estrategias lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina. en niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" municipio Píritu, estado Falcón.

Propósitos Específicos	Estrategias	Actividades	Tiempo	Recursos	Responsable	Evaluación
Facilitar un plan de acción dirigido a docentes padres y representantes sobre la importancia de las estrategias lúdicas para el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. Aplicar un plan de acción dirigido a docentes padres y representantes sobre la importancia de las estrategias lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. Evaluar el plan de acción dirigido a docentes padres y representantes sobre la importancia de las estrategias lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina en las niñas y niños de 4 años del CEIRB "Guasimal" del municipio Píritu, estado Falcón. Sistematizar las actividades desarrolladas en el plan de	Atrapando objetos Pesca de objetos Equilibrio Las pinzas de colores Bolitas de colores Sellos con figuras Introducir la pelota Globos mágicos	Conformación de equipos por niños, docentes, padres y representantes. Aplicación de las estrategias lúdicas Desarrollo de las actividades con los docentes, padres y representantes. Aplicando las estrategias lúdicas utilizando manos, y pies Evaluación y sistematización de los resultados obtenidos. Invitar a todos los colectivos para el cierre de las actividades Compartir de experiencias Refrigerio	04 semanas enero – febrero 2019	**Humanos:** niñas, niños, docentes, padres y representantes investigadora **Didácticos:** estrategias lúdico pedagógicas. Cámara **Materiales** papel, tijera, pega, colores, marcadores, cartulina, hilo, objetos, juguetes,	María Reyes	Mediante el proceso de reflexión y el desarrollo de la motricidad fina

Este plan de acción fue desarrollado durante cuatro (04) semanas correspondientes a los meses de enero – febrero del 2019 con estrategias y actividades relacionadas a

desarrollo de la motricidad fina como: atrapando objetos, pesca de objetos, actividades de equilibrio, pinzas y bolitas de colores, sellos con figuras, introducir la pelota, globos mágicos, cantos y juegos con movimientos de dedos y manos, todas desarrolladas con la participación de niños y niñas, docentes, padres y representantes en el horario de 8:00 a 12:00 am, quienes se integraron de manera efectiva durante la ejecución del plan.

Discusión

Luego de los resultados obtenidos producto de la aplicación de las actividades del plan de acción se pudo evidenciar que los propósitos planteados fueron logrados, debido a que se diseñaron y se ejecutaron las actividades propuestas, que permitieron el desarrollo y la comprensión de las acciones para resolver el problema. Todo se llevó a cabo mediante un proceso participativo y de contribución entre los colectivos involucrados, generando de esta manera, espacios de análisis y reflexión conjunta, beneficiosos para el fortalecimiento personal, familiar, profesional e institucional. Igualmente, a partir de este estudio, sirvió de experiencia y reflexión a la investigadora de manera satisfactoria ya que se logró iniciar un proceso de transformación en relación a la práctica pedagógica y la potenciación de la motricidad fina

Conclusiones

Durante el desarrollo de los encuentros, la docente, padres y representantes se mantuvieron motivados con las actividades manteniéndose la disposición de participar e integrarse activamente. Al comienzo de la investigación, se presentaron varios obstáculos, entre ellos: apatía por parte de los padres y representantes, pero con el transcurrir de los días se fueron incorporando y solventando la situación mediante la intervención de la investigadora quien logró que además de la compenetración entre todos, se desarrollaran de manera armónica las actividades para el desarrollo de la motricidad fina de los niños y las niñas de 4 años. Por ello, la puesta en práctica de las estrategias ejecutadas permitió la transformación de la práctica pedagógica del docente donde se pudo lograr los propósitos planteados en la investigación.

Referencias

Becerra, Rosa. Moya, Andrés Investigación acción participativa transformadora. Reflexiones sociocríticas para pensar la educación. La Paz: III-CAB, 2005

Berger, Kathleen. Estrategias metodológicas lúdicas para mejorar la motricidad.

Universidad de Oviedo. www. https://dspace.ups.edu.ec › 2007.

Chimbolema, Martha. La motricidad infantil. www. http://marthachimbolema.blogspot.pe/2012/04/concepto.html. 2012

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 12/1999, de 30 de diciembre, de Gaceta Oficial N° 5.908. Caracas: 1999.

Currículo Nacional Bolivariano Caracas: Fundación Imprenta, Ministerio de la Cultura, 2007.

Da Fonseca, Vítor. Estudio y génesis de la psicomotricidad. www. https://books.google.com › Crafts & Hobbies › General. INDE, 2000.

Latorre, Antonio. La Investigación Acción: Conocer y cambiar la práctica educativa. Barcelona: Graó, 2007.

Ley Orgánica de Educación 08/2009, de 15 de agosto, de Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario. Caracas: 2009.

Ley para la Protección del Niño, Niña y Adolescentes 12/2007, de 10 de diciembre, de Gaceta Oficial N° 5.859. Caracas: 2007.

Martínez, Miguel. La investigación cualitativa en educación: Manual teórico-práctico. 3ra edic. México: Trias, 1999.

Mora, Lorena. Evaluación diagnóstica en estudiantes con necesidades educativas especiales. Costa Rica: Universidad Estatal de Educación a Distancia, 2005.

Morillo, María. Estrategias para el desarrollo de las destrezas motoras finas en el Centro de Educación Inicial 23 de enero. Guarenas: 2019.

Petit, Daniel. Estrategias lúdicas para el desarrollo psicomotor fino en niños de inicial. Coro: UNESR, 2019.

Rigal, Robert. Desarrollo y evolución de Motricidad: Aproximación psicofisiológica. Madrid: Pila Teleña, 2010.

Rojas, Carmen. Programa de actividades lúdicas para el desarrollo de las habilidades motoras finas del niño y la niña en edad de preescolar del Colegio Seráfico "Nuestra Señora de Belén" del municipio Libertador. Mérida: 2018.

Sánchez, Morelys y Nube, Stephan. Metodología Cualitativa. Cuadernos Monográficos Candidus vol 1. 2003.

Tamayo, Mario. El proceso de Investigación Científica. México. Editorial Limusa, 2004.

Vigotsky, Lee. Teoría Constructivista. Descripción: Psicología educativa. Un punto de vista cognitivo. México: Editorial Trillas, 1998.

Wallon, Henri. Psicología y educación del niño. Una comprensión dialéctica del

desarrollo y la Educación Infantil.
Madrid: Visor-Mec, 1995.

ESTRATEGIAS LUDICAS: UNA MIRADA HACIA LA TRANSFORMACION DE LA PRAXIS EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

AUTORA: WILMARY MARGARITA GARCIA CAMACHO

RESUMEN

La presente investigación está orientado al enriquecimiento del aprendizaje en los educandos de grado transición a través de estrategias didácticas que promuevan el interés y el deseo de aprender, donde la lúdica es la herramienta esencial para el proceso de formación. La experiencia inicia a partir de la observación de la realidad de la comunidad educativa, hasta lograr su sensibilización sobre la importancia de innovar el quehacer pedagógico. Dicha investigación se desarrolló en el CEIS Virginia Gil de Hermoso teniendo como propósito general desarrollar experiencias lúdicas que propicien el proceso de transformación en la cotidianidad de los niños y niñas del CEIS antes mencionado, a través de actividades más innovadoras donde los niños desarrollen el lenguaje corporal, verbal y de motricidad, Poniendo en práctica el trabajo en equipo, aprenden a acatar órdenes y seguir instrucciones, el proceso se logra con la observación directa de los niños y niñas del nivel Maternal de la institución y el acompañamiento de la docente a cargo, al identificar la situación donde se evidencio la escases de actividades motivadoras para la enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas, y la rutina de acción dentro del aula. El estudio realizado se encuentra bajo un enfoque cualitativo, y se fundamenta bajo la línea de la investigación acción currículo, una vez identificada la situación se propone emplear estrategias enfocadas en el juego que permita cambiar el proceso metodológico y formalizar acciones planeadas, que respondan a los intereses y necesidades del niño y niña en la etapa maternal para contribuir con acciones concretas y pertinentes al mejoramiento de la calidad de la educación infantil. El grupo de participantes está conformado por un total de veinte (20) personas entre niños y niñas y la docente.

Palabras Claves: Estrategias lúdicas, Juego, motivación, aprendizaje.

ABSTRACT

This research project is aimed at enriching learning in transition grade students through didactic strategies that promote interest and the desire to learn, where play is the essential tool for the training process. The experience begins with the observation of the reality of the educational community, until it becomes aware of the importance of innovating the pedagogical task. This research was carried

out at the CEIS Virginia Gil de Hermoso with the general purpose of developing playful experiences that foster the process of transformation in the daily life of the children of the CEIS Virginia Gil de Hermoso, through more innovative activities where children develop the body, verbal and motor language. They put into practice teamwork, learn to follow orders and follow instructions, the process is achieved through direct observation of the boys and girls of the institution's Maternal level and the accompaniment of the teacher in charge, by identifying the situation where evidenced the lack of motivating activities for the teaching and learning of boys and girls, and the routine of action within the classroom. The study carried out is under a qualitative approach, and is based on the curriculum action research line, once the situation has been identified, it is proposed to use strategies focused on the game that allow to change the methodological process and formalize planned actions, that respond to the interests and needs of the boy and girl in the maternal stage to contribute with concrete and pertinent actions to the improvement of the quality of infant education. The group of participants is made up of a total of twenty (20) people, including boys and girls and the teacher.

Keywords: Playful strategies, Game, motivation, learning

Introducción

La educación como un proceso cultural de gran diversidad y complejidad, posiciona al ser humano como eje central, por cuanto le permite establecer diferentes relaciones con las personas, con la naturaleza y con su entorno. Quienes están a cargo de este proceso, deberán tener presente, que la educación enmarca unas características singulares, que relacionan dos aspectos fundamentales: uno que corresponde a los espacios, tiempos y agentes que la desarrollan, y otro que representa la educación como una necesidad y obligación social, que permite a los individuos reconocer y apropiar las normas necesarias para vivir y acoplarse a la sociedad.

Para transformar la tradicional formación y transmisión de conocimientos por nuevas alternativas para desarrollar y activar el descubrimiento, y la experiencia de los individuos en su interrelación con el mundo, implica que el juego debe ser la estrategia principal que utilicen las docentes para crear actividades donde el niño y la niña puedan sentirse libres de explorar, crear y descubrir todo el entorno que le rodea y de esta manera poder crear un aprendizaje significativo. Dado que todo proceso de aprendizaje es activo, es necesario reconocer que los niños y niñas requieren desde su más tierna edad, escenarios propicios para expresar, reconocer, percibir, identificar y explorar su entorno a partir de experiencias concretas, motivantes y significativas, con ello, el juego hace parte inherente a este proceso aprender haciendo, explorando, descubriendo, creando, imaginando, construyendo con sí mismo y con los otros.

Tal proceso investigativo aplico técnicas como la observación directa de los niños y niñas, entrevistas al personal docente entre otras) del nivel maternal, la cual permite reconocer la necesidad de favorecer acciones desde la sala donde es atendido para que el niño y niña logre el desarrollo adecuado de su proceso de aprendizaje, como el proceso desde el cual logre aprender significativamente, sin tenerlo que atiborrar de tareas extensas o de limitarlo a tareas como colorear y rasgar ; problemática que se vivencia, y que en aras de la improvisación de actividades, logran coartar las habilidades propias de los niños para el acto de aprender. Para llevar a reconocer que el juego constituye una estrategia fundamental para generar estrategias lúdicas de los niños en general, y de manera particular del nivel maternal, dado que están en proceso de construcción de las principales habilidades y procesos básicos que requiere el aprendizaje en los niños y niñas de edad preescolar, a partir de la instalación de escenarios innovadores para el aprendizaje significativo; partiendo del análisis de dicha situación y proponiendo acciones conjuntas que motiven y responsabilicen a la institución, de

esta manera los logros obtenidos con el desarrollo del proceso de investigación acción, permiten que el docente reconozca debilidades que aquejan la educación del niño y niña, a partir de la revisión de las diferentes situaciones cotidianas dentro del aula, y así proponer actividades de mejora educativa e innovadoras, que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación. La investigación alcanzó logros como ofrecer estrategias a la sala maternal, para la organización del espacio, el tiempo y los recursos del aula a partir de propuestas basadas en lo lúdico, por ello, Rivera & Sarria (2014) sustentan que los docentes deben reconocer que:

"Los niños juegan libremente en un espacio creativo en el que conocer, investigar y jugar forma parte de un mismo proceso y en el que la libertad, el placer y la creatividad pueden ser desplegados y explorados" (p.24).

De esta forma, y acorde a los análisis alcanzados en diferentes investigaciones, la autora considera necesario soportar teóricamente las diversas prácticas ejercidas por las docentes del nivel preescolar a partir de la aplicación de estrategias más firmes y respaldadas sobre el juego y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje infantil, de tal forma que se logre con los procesos reconocer que el juego es la actividad educativa primaria del niño, y no considerarlo un elemento alternativo de enseñanza.

Froebel (2003) quien fue uno de los primeros psicólogos en estudiar el juego aplicado al ámbito del aula, logró con su enfoque pedagógico centrado en la realización de juegos, tomar en cuenta las diferencias individuales del niño, sus inclinaciones, necesidades e intereses. Planteaba "el juego como la más pura actividad del hombre en su primera edad" (p.9); considerando que por medio de éste el niño lograba exteriorizar grandes verdades que se encontraban potencialmente en él.

He aquí la importancia de asumir desde el aula el juego como una de las herramientas más importante para lograr la motivación y el aprendizaje de los niños y niñas, ya que este es esencial en la vida de los infantes en todos los aspectos puesto que por naturaleza a ellos les gusta jugar, además que ayuda en el desarrollo, evolución, socialización y madurez.

Propósitos De La Investigación

Propósito General:

Desarrollar experiencias lúdicas que propicien el proceso de transformación en la cotidianidad de los niños y niñas

Propósitos Específicos:

Diagnosticar las condiciones socioeducativas que caracterizan a los niños y niñas.

Planificar actividades que propicien el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Ejecutar actividades con componentes lúdicos dentro y fuera del aula.

Reflexionar sobre la experiencia en relación a las actividades.

2. Teoría y conceptos

Estrategias lúdicas:

Permiten la interacción efectiva del niño o niña con sus compañeros y docentes así como el lanzamiento de normas y valores y aprendizajes para fortalecer su desarrollo cognoscitivo motriz y social; es decir, su desarrollo integral. También para establecer una relación empática en el aula de clase entre el docente y el alumno en el nivel preescolar, deben darse ciertas condiciones tales como: conocimiento por parte del educador de las características psicológicas, físicas y cognitivas del niño o niña de 0 a 6 años, puesta en práctica las actividades que motiven y capten la atención del infante, además de la buena voluntad del docente para llevarlas a cabo, En los programas educativos existen juegos o actividades lúdicas que aportan al niño, niña un desarrollo motriz, psicológico y social que les permite desarrollar a la vez habilidades que solo a través de la Educación Física se alcanza; en la actualidad el juego es utilizado en las escuelas como elemento educativo, El Ministerio de Educación, se preocupa en el nivel de Educación Inicial, por brindar a los niños y niñas en esta edad la oportunidad de que desde su primer contacto con la escuela, encuentre las mayores posibilidades para el desarrollo de su personalidad y para su integración al sistema escolar en manera de orientarle para intervenir inteligentemente en la dinámica social que le rodea.

El docente, además de conocer las características del niño o niña, debe estar consciente cuales son las necesidades e intereses de este, de manera que al inducir las actividades lúdicas dentro de la planificación, desarrollo y evaluación de trabajo escolar con el real y claro objetivo de estimular su desarrollo integral, por lo anterior, se puede inferir que el empleo de actividades lúdicas con niños o niñas en edad preescolar, puede de forma efectiva estimular su desarrollo integral, entendiendo este último como el proceso a través del cual el infante supera dificultades, experimenta cambios, adopta posturas, adquiere habilidades y destrezas que van madurándose a través del tiempo por el paso a las subsiguientes etapas de la vida e involucran la interactuación de varios aspectos como lo físico, cognoscitivo, social y lo relacionado a la personalidad, Es de vital importancia señalar que no se trata de convertir el aula de clase en una sala de juegos, sino, la importancia que tiene éste, para un niño o niña en edad preescolar y los efectos positivos que puede causar al utilizarse con fines pedagógicos en este caso particular para estimular el desarrollo integral de los mismos.

Según plato (427-348), al juego hay que darle un valor pedagógico netamente educativo y recreativo más que competitivo; aseguraba que la educación debía comenzarse a los 7 años de edad y que los primeros años de vida del niño debían estar ocupados en juegos educativos mixtos, bajo vigilancia del adulto significativo.

Juego:

El juego sirve para que los niños o niñas descubren cuáles son sus capacidades y cómo se comparan con los de sus compañeros de juegos mediante su desarrollo aprenden a ser sociables; al jugar con otros, los pequeños aprenden a establecer relaciones sociales y a satisfacer y resolver los problemas que causan dichas relaciones. Con respecto a las normas morales aun cuando los niños y niñas aprenden en el hogar y en la escuela lo que el grupo considera como correcto e incorrecto, la aplicación de las normas morales no es en ninguna parte tan rígida como en un grupo de juegos.

Contribuye al aprendizaje de papeles sexuales apropiados: los niños o niñas descubren, en el hogar y la escuela, cuáles son los papeles sexuales aprobados. Sin embargo, se dan cuenta muy pronto de que deben aceptarlos también para convertirse en miembros del grupo de juegos. A partir de su ejecución se desarrollan rasgos convenientes de personalidad mediante los contactos con los miembros del grupo de coetáneos en los juegos, los mismos aprenden a ser cooperativos, generosos, sinceros, a tener un buen espíritu deportivo y a mostrarse agradables para otras personas, el juego incide de manera positiva en la creación de ambientes motivacionales en el aula, y que se consolida como aspecto básico para favorecer el aprendizaje y el desarrollo integral de los niños y niñas. Un referente interesante que aporta al proyecto desde el nivel internacional, es el ejercicio de investigación realizado por Castro, Cabrera y Trujeque (2014) el cual permitió reconocer que:

"A través del juego se potencia el aprendizaje y desarrollo de los niños (…). Mediante el juego, exploran y ejercitan sus competencias físicas, e idean y reconstruyen situaciones de la vida social en que actúan e intercambian papeles, también ejercen su imaginación al dar a los objetos comunes una realidad simbólica distinta de la cotidiana y ensayan libremente sus posibilidades de expresión oral, gráfica y estética (p.128)."

Desde la perspectiva de investigadora, se torna fundamental no sólo reconocer la importancia de lo lúdico en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas desde el nivel preescolar, sino afianzar acciones concretas desde las sala del preescolar y el ambiente donde se desenvuelve (la familia) para fortalecer en el niño las condiciones que le permitan acceder y aprender, Es así como se estudian los preceptos teóricos de autores como Piaget, Freud, Bruner, Huizinga, Elkonin, Erikson, Klein, que aportan los elementos, El juego ha sido estudiado por muchos investigadores sociales, entre ellos el filósofo y psicólogo Karl Groos, quien para el año de 1902 planteo el papel importantísimo que tiene el juego para el desarrollo del pensamiento y de la motricidad en términos de las actividades que puede realizar el niño. Este tipo de planteamientos retoma en algo la propuesta de adaptación y

supervivencia que en su momento planteo Charles Darwin, considerando la adaptación al medio como algo fundamental para la supervivencia.

Motivación

Es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es "despertado" por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico.

Metodologia

La investigación permite reconocer y apropiar diversos elementos de orden conceptual y teórico, para aportar a la solución de problemáticas educativas, en este sentido, tomando como base la técnica de la observación directa, entrevistas y técnica de encuesta a partir del diseño de un cuestionario al personal, Luego de observación durante tres días consecutivos e indagación del ambiente de aprendizaje, el mobiliario y el clima organizacional del mismo, se realizó un conversatorio con la docente donde se preguntó que si estaría dispuesta a que la investigadora la entrevistara para conocer un poco más del objeto de estudio, la misma estuvo de acuerdo en responder de forma amable y colaborativa a las interrogantes que se les fuera hacer, Diferentes filósofos y psicólogos reflejan la importancia del juego a través de sus teorías.

Jean Piaget asocia las fases evolutivas del pensamiento humano con tres estructuras básicas del juego: el juego es simple ejercicio (parecido al anima); el juego simbólico (abstracto, ficticio); y el juego reglado (colectivo, resultado de un acuerdo de grupo). En 1956 planteo el juego como parte de la inteligencia del niño, porque representa la asimilación funcional o reproductiva de la realidad según cada etapa evolutiva del individuo.

Jean Piaget dedico su atención a la cognición, es por ello que el tema central de su trabajo es "una inteligencia" o una "lógica" que adopta diferentes formas a medida que la persona se desarrolla. Divide el desarrollo cognitivo en cuatro etapas: la etapa sensomotriz, (desde el nacimiento hasta los dos años), la etapa pre operativa (de los dos a los seis años), la etapa operativa o concreta (de los seis o siete años hasta los once) y la etapa del pensamiento operativo formal (desde los doce años aproximadamente en lo sucesivo).

En la etapa sensomotriz el niño aprende de su entorno a través de la exploración y manipulación constante, aprenden gradualmente sobre de los objetos y su continuidad. La etapa pre operativo se caracteriza porque en esta, el niño representa el mundo a su manera (juegos, imágenes, lenguaje y dibujos fantásticos) y actúa sobre estas representaciones como sí creyera en ellas. En La etapa operativa o concreta, La comprensión todavía depende de experiencias concretas con determinados hechos y objetos y no de ideas abstractas o hipotéticas, en

esta etapa el niño asume un número limitado de procesos lógicos, especialmente cuando se le ofrece material para manipularlo y clasificarlo, La etapa del pensamiento formal, inicia a partir de los doce años ya que de allí en adelante se tiene la capacidad para razonar de manera lógica y formular y probar hipótesis abstractas.

Vygotsky considera que el juego surge como necesidad de reproducir el contacto con lo demás. El juego, su naturaleza, origen y fondo son fenómenos de tipo social, y a través de él se presentan escenas que van más allá de los instintos y pulsaciones internas individuales, Para Vygotsky existen dos líneas de cambio evolutivo que confluyen en el ser humano: una más dependiente de la biología (preservación y reproducción de la especie), y otra más de tipo sociocultural (ir integrando la forma de organización propia de una cultura y de un grupo social).

A través del juego y gracias a la cooperación con otros niños, estos logran adquirir papeles o roles que son complementarios al propio, es por ello que lo establece como una actividad de tipo social. También este autor se ocupa principalmente del juego simbólico y señala como el niño transforma algunos objetos y lo convierte en su imaginación en otros que tienen para él un distinto significado, por ejemplo, cuando corre con la escoba como si ésta fuese un caballo, y con este manejo de las cosas se contribuye a la capacidad simbólica del niño.

Autores como Silva (1995) refieren que "las interacciones que favorecen el desarrollo incluyen la ayuda activa, la participación guiada o la construcción de puentes de un adulto o alguien con más experiencia. La persona más experimentada puede dar consejos o pistas, hacer de modelo, hacer preguntas o enseñar estrategias, entre otras cosas, para que el niño pueda hacer aquello, que de entrada no sabría hacer solo".

Las actividades lúdicas ayudan al desarrollo físico, debido a que es esencial para que los mismos desarrollen sus músculos y ejerciten todas las partes de sus cuerpos contribuyendo al fomento de las comunicaciones: el jugar adecuadamente con otros exige que los niños aprendan a comunicarse con ellos, a su vez, tienen que aprender a comprender lo que otros tratan de comunicarles. De igual forma es una salida para la energía emocional acumulada el juego les proporciona a los niños una salida para que liberen las tensiones que ejerce el ambiente sobre su conducta.

Conclusión

Al finalizar esta Investigación, puedo mencionar que se obtuvo satisfactoriamente los objetivos esperados, ya que se logró evidenciar como debe ser el papel del docente en la promoción del aprendizaje significativo de los estudiantes, en el cual no necesariamente debe actuar como un transmisor de conocimientos o facilitador del aprendizaje, si no

también mediar el encuentro de sus niños y niñas con el conocimiento de manera que pueda orientar y guiar las actividades constructivistas de los mismos.

De esta manera se exploraron las actividades didácticas utilizadas por la docente en el aula de maternal, permitiendo encontrar la realidad de los niños y niñas, así como también el contexto donde se encuentran, Observando que las docentes del aula planificaban solo para supervisión administrativa y al momento de ejecutar las actividades repetían a diario la misma estrategia convirtiendo la estadía de los infantes en la institución en una jornada rutinaria que las conllevaba a un déficit de atención por parte de los mismos al momento de realizar alguna actividad o acatar normas.

La práctica educativa para articular los procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad y con el compromiso adecuado para establecer explícitamente las intenciones de enseñanza que desarrollaron el docente en cada actividad y en el entorno educativo. Por otra parte posibilita planear de manera estructurada y desarrollar el proceso respondiendo qué, quiénes, dónde, cómo y porqué orientar con arte el proceso de aprendizaje de los niños en la realidad cotidiana del aula.

Las estrategias didácticas deben ser planificadas de forma que el docente pueda plasmar acciones de acuerdo a un criterio lógico adaptado a los niños y niñas contemplando todos los períodos de trabajo, como también, los períodos de receso para el desarrollo de las actividades. Siendo así, que se sientan motivados y entusiasmados a participar en la clase de manera espontánea y dinámica, donde ellos sean protagonista de su propio aprendizaje y su interés por lo que desean aprender ya las estrategias no es más que el modo, manera o forma preferente en que el sujeto percibe el medio, resuelve situaciones o actúa, Mientras que el docente cuando realiza su planeamiento didáctico, debe tener en cuenta que uno de sus propósitos es el de crear y despertar la motivación de los estudiantes y las condiciones internas, que estimulan la participación y el interés de los niños / niñas en cada experiencia, Es decir que, la motivación en los niños y niñas es muy importante para la adquisición de nuevos conocimientos, ya que logran sentir confianza en sí mismos, seguridad al participar y que en consecuencia favorezca a un carácter personal positivo.

Recomendaciones

Luego de haber culminado de forma satisfactoria la ejecución consecutiva de planificaciones estratégicas que valoran las necesidades, habilidades y el potencial de todos los niños y niñas involucrados en la investigación, así como también de analizar los resultados que se obtuvieron, entendemos que si queremos continuar con un buen aprendizaje en los niños(as), como verdaderos profesionales debemos aportar todo

lo mejor y a través de esta investigación recomendamos.

La puesta en práctica de la propuesta que se consigna en la investigación, con el fin de promover el uso de la Planificación Estratégica en maternal del Centro de Educación Inicial, que la planificación estratégica no solo se tome como un requisito administrativo, si no que se le dé seguimiento, supervisión constante y control de las estrategias y actividades que se implemente en el aula.

Se recomienda que el personal docente tome conciencia en cuanto al tema de Planificación estratégica y Aprendizajes Significativos, y realice estudios y talleres de capacitación, para adquirir los conocimientos necesarios para lograr su diseño y ejecución de forma efectiva, Promover, activar y generar conocimientos previos mediante la motivación, la presentación de actividades y el uso de diferentes tipos de estrategia de enseñanza que capten la atención de los niños(as).

Referencias bibliograficas

González Y. (2011) Importancia del juego para las maestras de los tres grados de la Escuela Básica José Félix sosa del municipio Naguanagua, Edo Carabobo. Tesis de Licenciatura de la Universidad de Carabobo.

M.E.D (2005) Currículo de Educación Inicial. Disponible: Grupo didáctico 2001, ciudad: Caracas, Edición: Grupo didáctico 2001, C.A (2005).

M.P.P.E (2007) Subsistema de Educación Inicial Bolivariana. Disponible: Fundación centro nacional para el mejoramiento de la enseñanza de ciencia, CENAMEC, ciudad: caracas, Edición: CENAMEC (2007).

Vygotsky, L. S. (1982). "El juego y su función en el desarrollo psíquico del niño", versión castellana de la conferencia dada por Vygotsky en el Instituto Pedagógico Estatal.

Piaget J y Montessori M. (2006). El juego como estrategia pedagógica: Una situación de interacción educativa. [Resumen en línea].

FORMACIÓN A LOS PARTICIPANTES EN SERVICIO COMUNITARIO Y PROMOTORES SOCIALES EN HERRAMIENTAS PARA DESARROLLAR LA INTELIGENCIA RESILIENTE

AUTORA: GUILLERMINA RUIZ VILLA

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito aportar herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente en los Participantes en Servicio Comunitario y Promotores Sociales de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. El paradigma utilizado fue el crítico reflexivo porque busca la participación de todos los involucrados modificando la realidad mediante la Investigación Acción colaborativa. Se siguieron los pasos metodológicos: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. Para el diagnóstico la información se obtuvo mediante entrevistas inestructuradas, lluvia de ideas, reuniones, informes, fotografías, jornadas de trabajo, así mismo las estrategias de trabajo se planificaron tomando en cuenta las causas y efectos resultantes de la jerarquía de problemas conjuntamente con las teorías que lo sustentan. En la fase de planificaron se realizaron varios planes para ser ejecutados mediante talleres de formación a fin de propiciar la utilización de herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente usando, dinámicas de grupo, lecturas reflexivas, convivencias, conversaciones, formación de equipos de trabajo, practicas de relajación, meditación, introspección, entre otros. Para analizar la información se utilizó la validez mediante la triangulación del método, fuentes, investigadores y teorías, la acción transformadora se llevo a cabo mediante la ejecución de los planes de acción. En la evaluación se reflexionó luego de la ejecución de cada taller y se logro la integración de los involucrados en las actividades propuestas en función de mejorar las relaciones con las comunidades donde los participantes realizan su practica en servicio comunitario al poder manejar las emociones, la autoestima, los valores, las relaciones humanas, fortalecer el trabajo en equipo, entre otros.

Palabras Claves: Inteligencia resiliente, formación, participantes, servicio comunitario y promotores Sociales

SUMMARY

The purpose of this work was to provide tools to develop resilient intelligence in the Participants in Community Service and Social Promoters of the Simón Rodríguez National Experimental University. The paradigm used was the reflective critic because it seeks the participation of all those involved, modifying reality through collaborative Action Research. The methodological steps were followed: diagnosis, planning, execution and evaluation. For the diagnosis, the information was obtained through unstructured interviews, brainstorming, meetings, reports, photographs, work sessions, likewise the work strategies were planned taking into account the causes and effects resulting from the hierarchy of problems together with the theories. that sustain it. In the planning phase, several plans were made to be executed through training workshops in order to promote the use of tools to develop resilient intelligence using group dynamics, reflective readings, coexistence, conversations, formation of work teams, practices of relaxation, meditation, introspection, among others. To analyze the information, validity was used through the triangulation of the method, sources, researchers and theories, the transformative action was carried out through the execution of the action plans. In the evaluation, reflection was made after the execution of each workshop and the integration of those involved in the proposed activities was achieved in order to improve relations with the communities where the participants carry out their practice in community service by being able to manage emotions, self-esteem , values, human relations, strengthening teamwork, among others.

Keywords: Resilient intelligence, training, participants, community service and Social promoters.

INTRODUCCION

Este estudio se inserte en la línea de investigación Educación, Emociones y sexualidad, que es una comunidad científica que apoya las investigaciones de tipo social y más específicamente por tratarse de una de las emociones humanas. En el estudio, se siguen los pasos del paradigma crítico reflexivo en la modalidad de la investigación acción colaborativa que pone el énfasis en el trabajo en conjunto entre investigadores, educadores, participantes, sin excluir otros miembros de la comunidad, los cuales se integran para trabajar juntos en la planificación, implementación y en el análisis de las problemáticas halladas compartiendo la responsabilidad en la toma de decisiones y en la realización de las tareas de investigación.

Por lo antes expuesto, el articulo que se presenta tiene como finalidad brindar herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente en los participantes que cumplen el servicio comunitario y como promotores sociales de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) conjuntamente con las comunidades a quienes ellos ofrecen ayudas y realizan sus prácticas educativas; lo cual dinamiza el proceso educativo, al poner en práctica actividades que despiertan el interés por aprender, se pretende generar una reflexión crítica, favoreciendo la motivación social, para que todos los actores participen con ideas y acciones para la realización de la investigación y la transformación comunitaria con la toma de conciencia de las múltiples necesidades que les afectan como participantes en los procesos de formación universitaria.

En este sentido el articulo se se estructuró en cinco componenentes como son el Diagnostico, que consta de dos partes como son el Prediagnóstico, el cual permitió conocer a nivel macro, meso y micro el contexto donde se realizó la investigación, los objetivos, el propósito y la justificación de la investigación; seguidamente se presenta el Transitar por el Devenir Teórico, donde están las bases conceptuales y epistemológicas que sustentan la investigación, se describen fundamentos legales, aportes teóricos que apoyan el estudio; luego el Sendero Metodológico en él se menciona la metodología, tipo de investigación, técnicas e instrumentos y análisis de la información; posteriormente se describe el proceso de planificación, se presentan los planes y los informes de ejecución de las acciones desarrolladas en toda la ejecución de la investigación y finalmente se esboza algunas reflexiones generadas en todo el proceso de la investigación acción bajo la espiral de acción reflexión

DIAGNÓSTICO

Acercamiento a la Realidad: En este escenario, se presenta un bosquejo del ámbito donde se efectúa la

investigación o lo que se denomina prediagnóstico, el mismo se desglosa en tres niveles: el macro corresponde a un bosquejo de la realidad del Estado Trujillo, el meso al Municipio Valera y micro a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. En cuanto al aspecto educativo se caracterizan los aspectos más resaltantes de los estudiantes que prestan servicio social comunitario o promotores sociales en dicha institución universitaria.

En este sentido, tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se describen las características más resaltan del Estado Trujillo, Municipio Valera y la Universidad Nacional experimental Simón Rodríguez; escenario donde se desarrolló el trabajo de investigación.

Estado Trujillo: ubicado al occidente de Venezuela, donde comienza la columna vertebral de Sur América: La majestuosa Cordillera Andina. Trujillo en época colonial se conocía como la provincia de los Cuicas, por ser el grupo más sobresaliente en número y cultura, por ello esta urbe ha recibido el nombre de "Ciudad Portátil" siendo fundada por el Capitán Diego García de Paredes, el 09 de Octubre de 1557, bajo el nombre de Trujillo de Nuestra Señora de la Paz. Se localiza en un estrecho valle formado a su vez por el encuentro de los valles Los Cedros y el Zanjón.

El Estado Trujillo, se encuentra dividido en 20 Municipios y 93 parroquias. Los Municipios y Parroquias que conforman al Estado Trujillo se pueden observar en el mapa referencial que se presenta en la figura 1 a continuación:

Figura N° 1

Mapa Referencial del Estado Trujillo

Municipio Valera: Es uno de los veinte municipios que forman parte del Estado Trujillo. Tiene una extensión de 240 km2 y para el censo 2001 según el Instituto Nacional de Estadística su población es de 128.190 habitantes, con una densidad de 534,1 habitantes por km2. El Municipio Valera esta integrado por 6 parroquias, Juan Ignacio Montilla, La Beatriz, La Puerta, Mendoza del Valle de Momboy, Mercedes Díaz y San Luis.

Actualmente, Valera posee modernas edificaciones comerciales, Ateneo, Hoteles, Avenidas, el Parque de los Ilustres y el Parque Ferial Agropecuario, bautizado con el nombre de sus fundadores. La ciudad moderna extendió sus brazos por los cañaverales La Plata, San Luis y Morón, en la parte Norte. Al sur se tragó los cactus y la vegetación rastrera, creándose una elegante urbanización, Las Acacias. Por el

este se hizo populosa en el barrio el Milagro, la Beatriz y por el oeste hizo brotar barrios en las colinas, en los cerros y la Urbanización San Antonio.
Parroquia la Beatriz: es la mas nueva del municipio. Ubicada en un punto estratégico geográfico al Sureste del Municipio Valera. Es una gran meseta de plano semi-inclinado limitando con el río Motatán y con las colinas frontales. Tiene una Altura: 480 m.s.n.m, la Temperatura: 24° C en algunas épocas tiende a subir, la Superficie: 35.67 Km2 y la Población: 15.641 Habitantes. Finalmente la Parroquia la Beatriz, fue fundada el primero de diciembre del año 1978, por Carlos Andrés Pérez, Presidente constitucional como urbanización la Beatriz
Ámbito UNESR: La Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) núcleo Valera se encuentra ubicado en la Av. Principal de la Urbanización la Beatriz. Fue creada y aprobada por el CNU el 24 de Enero de 1974, posteriormente constituyó un sistema con objetivos de alcance nacional, con núcleos en todo el país su propósito es: estimular al máximo la participación, tener un enfoque interdisciplinario y fomentar la actitud critica, conformada en la actualidad por 21 núcleos universitarios; entre los que se encuentra el de Valera.
En lo que respecta a la estructura de los currículos, el plan de estudios de la UNESR se organiza en niveles claramente diferenciados: cursos introductorios, cursos generales, cursos profesionales, cursos de postgrado en Especialidades, Maestrías, Doctorados y Postdoctorados y cursos de extensión apoyados entre sí de manera diferenciada y continua.
La Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo Valera Estado Trujillo, actualmente ofrece a la población estudiantil interesada las carreras de: Licenciatura en Educación mención: Integral y Preescolar y matematica, Licenciatura en Administración mención: Recursos Humanos y en informatica, Ingenieria en y Medicina eterinaria. En Maestrias ofrece Ciencias de la Educacion y Ciencias Administrativas en Recursos Humanos y el Doctorado en Ciencias de la Educacion.
Sensibilización al grupo de participantes en la investigación: En el prediagnóstico fue necesario sensibilizar a los actores a fin lograr la asistencia y participación de todos en la investigación que se pretendía realizar. Para ello se organizaron ciclos de talleres, charlas, incluyendo también conferencias con profesionales, es una de las pautas que propicio la creación de encuentros entre los participantes para establecer diálogos, generando la comprensión y entendimiento de culturas distintas; considerando esta investigación como la base de un acercamiento social entre los participantes. En este sentido, se procedió a realizar encuentros informales en los pasillos, cafetín, y en oficinas con ellos para indagar las necesidades que pudieran observar en las comunidades que atienden y se acordó realizar una reunión a fin de

analizar las debilidades que más les afectaba en el ejercicio de su labor como participantes del Servicio Comunitario y Promotores Sociales.

Diagnóstico: En esta parte se da inicio al proceso de indagación, acercamiento a la comunidad universitaria a fin de conocer las características , exigencias y descripción de los procesos llevados a cabo en el marco de realizar un análisis critico reflexivo de las condiciones, requerimientos y circunstancias que describen la situación actual de la universidad Nacional experimental Simón Rodríguez.

Se evidencia en el diagnóstico realizado a los participantes que cursan la cátedra de Servicio Comunitario conjuntamente con los Promotores Sociales, los directivos, las coordinadoras de extensión y de servicio comunitario de la UNESR núcleo Valera; quienes manifestaron que carecen de herramientas para estimular a los actores comunitarios para que se conviertan en sujetos participantes en la búsqueda de soluciones a las problemáticas de su entorno; revelaron que en observaciones realizadas por ellos han evidenciado que los actores comunitarios de los sectores como el Barrio el Milagro, la Floresta, Caja de agua, entre otros, se muestran apáticos, desinteresados por lo que sucede en su contexto social comunitario, sólo esperan que los demás les resuelvan sus necesidades; lo cual es un indicador de que requieren ser sensibilizados para que sean partícipes en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas que les son comunes

En este orden surgieron varios planteamientos, siendo los prioritarios: la falta de proyectos creativos e innovadores, la carencia de estrategias emocionales para abordar las comunidades y la falta de herramientas para la participación con inteligencia Resiliente por parte de los actores comunitarios; los cuales se señalan en la tabla N° 1

Cuadro 1: Lista de problemas

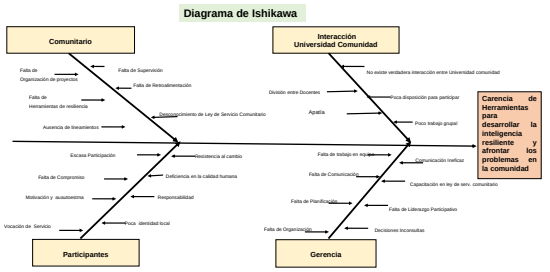
Jerarquización de los Problemas

Necesidades	Frecuencia
Carencia de herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente y afrontar los problemas en la comunidad	28
Carencia de estrategias emocionales para abordar las Comunidades	15
Falta de pertinencia de los proyectos con la carrera, creativos y novedosos	9
Preparación de los facilitadores en Servicio Comunitario	7
Falta de Organización	4

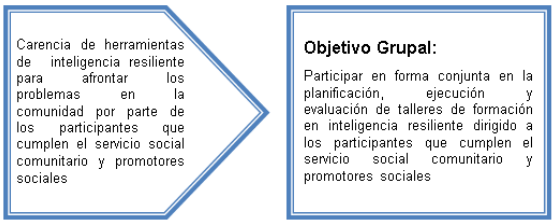
Fuente: Cuadro elaborado con datos tomados de la técnica de voto nominal, jerarquización de los problemas realizado por los participantes. Ruiz (2008)

Fue así que emergio la temática carencia de herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente y afrontar los problemas en la comunidad por parte de los participantes que cumplen el servicio social comunitario y promotores sociales. Luego de seleccionada la temática correspondiente se procedió a la aplicación del diagrama de Ishikawa con el propósito de analizar conjuntamente con los participantes las causas y efectos que caracterizaban la problemática de la carencia de herramientas para el desarrollo de la inteligencia resiliente en los participantes y de su

aplicación en la práctica del servicio comunitario.



Según la evidencia del diagrama se destaca, el problema principal y sus causas como es desde el punto de vista de la relación universidad comunidad, se esbozo la necesidad de mayor interacción, falta de más participación en proyectos, debilidades en la interacción grupal de los docentes hacia la labor comunitaria, entre otros; respecto a la Gerencia, manifestaron falta de comunicación, poco conocimiento de la Ley de Servicio Comunitario, falta de organización, otros; en cuanto a los participantes, se evidencio necesidad de motivación social, autoestima personal, deficiencia en manejo emocional, vocación de servicio escasa, otros; y finalmente, en cuanto a la comunidad se evidencio que poseen pocos proyectos, falta de resiliencia para solucionar sus problemas, desconocimiento de leyes, otros. De allí que, el objetivo grupal quedó formulado de la siguiente manera:



Surge entonces de este análisis el planteamiento de que a la UNESR le correspondería por medio de las líneas de investigación, la investigadora de este estudio y autoridades universitarias del núcleo Valera ofrecer alternativas conducentes a la formación de resiliencia en dichos participantes para que asuman de manera armónica su práctica en el servicio comunitario y como promotores sociales.

Propósito general de la Investigación; fue suscitar la cooperación para la formación de la inteligencia resiliente como herramienta para abordar los contextos sociales del municipio Valera en los participantes del Servicio Comunitario y promotores Sociales. De allí se desprende el plan de acción general para ejecutar las acciones tendentes a la formación de la inteligencia resiliente en los participantes de la UNESR.

Reflexiones del Diagnóstico: Luego de jerarquizar la problemática que permitió realizar esta investigación se entiende que la manera en que se organizan los grupos sociales supone la presencia de un cambio significativo para responder a problemas específicos como fue la necesidad de buscar herramientas para formar a los participantes y que

desarrollen su inteligencia resiliente. Una de las reflexiones a las que llego una participante de educación preescolar fue "estamos en una sociedad que reclama el educar a la comunidad, de tal forma que tomen conciencia de la función formadora"

Esta reflexión expresa que el desarrollo de la resiliencia en los seres humanos no es única, ni se adquiere de una vez para siempre, es una capacidad que resulta de un proceso dinámico evolutivo. Esto implica tener otra mirada sobre la realidad, con la vista puesta en el mejor uso de las estrategias de intervención. Esta capacidad de mirar de otro modo, desde lo que construye, necesita una reflexión desde la universidad y un trabajo posterior conjunto.

TRANSITANDO POR EL DEVENIR TEÒRICO

Díaz (2001), por su parte, define la enseñanza universitaria como un proceso fundamentado en un estudio multidisciplinario que está comprometido con el desarrollo integral del aprendiz, con la cultura y la ética profesional, con las transformaciones sociales y con el modelo sociopolítico del país. De acuerdo con esta autora, el docente universitario es una figura clave en el proceso socioeducativo, por lo tanto, la universidad debe responsabilizarse de su formación permanente para así garantizar un óptimo proceso de interaprendizaje y mejorar la calidad académica y profesional de sus egresados.

La responsabilidad social universitaria según lo expresado por Peleteiro (2009) es entendida como la capacidad que tiene la universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la universidad, como son la gestión, la docencia, la investigación, y la extensión universitaria. Respondiendo socialmente así, ante la propia comunidad universitaria y el país donde se inserta.

Todo lo cual configura desde el ámbito universitario, la necesidad de buscar, desarrollar y difundir nuevas prácticas en sintonía con estos nuevos escenarios sociales. El enfoque no parte de centralizar la problemática en un aspecto estrictamente técnico, económico o político; ya que la situación abarca en su dimensión un problema ético de mayor profundidad y es aquí donde la Universidad debe ofrecer sus respuestas para favorecer mecanismos de integración y movilidad social ascendente.

Así la participación activa, se traduce en un trabajo integrado que partiendo del estudio de necesidades regionales y en articulación transversal trabaja en principios de educación formal y no formal para validar el peso estratégico del capital humano para cualquier proceso de desarrollo. Bajos estos parámetros, se trabaja en la integración, cooperación y extensión comunitaria a través, entre otros mecanismos, de las diplomaturas en organizaciones no

gubernamentales, en recursos humanos y en Formulación de proyectos sociales; para la formación y solidificación de liderazgo asociativo.

Inteligencia Resiliente en el Ser Humano: es considerada como la capacidad de elegir, entre varias posibilidades, aquella opción más acertada para la resolución de un problema. Gardner, (1999) la distingue de la sabiduría, en tanto que esta última es tan solo una acumulación de conocimiento, mientras que la inteligencia implica hacer el mejor uso de un saber previo. No obstante, el modo para identificar la cualidad de ser inteligente ha sido enormemente debatido.

De acuerdo a Arias (2014) la inteligencia resiliente es una forma de inteligencia, presente no sólo en las personas sino en todos los seres del planeta, que en el caso de las personas, involucra todas las formas de inteligencia del ser humano; su activación se da en situaciones reales de tensión vital y deriva en aprendizajes vitales para alcanzar metas, las cuales pueden manifestarse en conductas positivas o negativas, dado el contexto en que se desarrolle.

Queda de manifiesto entonces, que la resiliencia no es diferente a una ruta de inteligencia del ser. Es una forma de inteligencia a la que denominaremos como Inteligencia Resiliente. La misma se concibe como una manifestación de la inteligencia total en el ser, que capacita al organismo vivo o persona humana para situarse, moverse y trascender los problemas que le plantee la existencia, dentro de los estrechos límites vitales que le ofrezca el contexto en un determinado momento de su historia vital, gracias a una transición de conciencia de una forma inferior en crisis a otra de más alto orden y capacidad para pervivir y trascender.

Confrontando la concepción de inteligencia vista con el de resiliencia, se encuentra que este comportamiento de la resiliencia en el sujeto humano, partiendo del paquete psicogenético inherente, los códigos de la cultura y los saberes derivados del contexto, lo llevan a ser consciente de la situación problemática que lo reta y lo pone en tensión frente a los limites vitales de que dispone, para que la enfrente, la descifre, negocie o trance y re-construya a partir de todo ello, una racionalidad socialmente aceptable, que le permitirá seguir en el escenario vital. Se observa que la estructura: capacidad de adaptación al ambiente se reproducen con la misma regularidad que se da en el proceso de operación de la inteligencia. En conclusión, el proceso de convocación, activación y de la resiliencia no es más que una forma de manifestación de la inteligencia en el ser humano.

Los individuos "resilientes" se destacan por poseer un alto nivel de competencia en distintas áreas, ya sea intelectual, emocional, buenos estilos de enfrentamiento, motivación al logro

autosugestionado, autoestima elevada, sentimientos de esperanza, autonomía e independencia, entre otras. Y esto ha podido ser así incluso cuando el área afectada es tan básica para la vida, como la nutrición. Para esclarecer el fenómeno de la resiliencia, los estudiosos han apuntado a las características del ambiente en que se han desarrollado los sujetos resilientes: han tenido corta edad al ocurrir algún evento traumático; han provenido de familias conducidas por padres competentes, integrados en redes sociales de apoyo, que les han brindado relaciones cálidas.

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Universitaria en la UNESR, según lo expresa Peleteiro (2009) se entiende como tal a la actividad que deben desarrollar en las comunidades los estudiantes de educación universitaria que cursen estudios de formación profesional, aplicando los conocimientos científicos, técnicos, deportivos y humanísticos adquiridos durante su formación académica, en beneficio de la comunidad, para cooperar con sus participación al cumplimiento de los fines del bienestar social, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de conformidad a lo que establezca la Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Universitaria.

De conformidad con la Ley del Servicio Comunitario del Estudiante Universitario, publicada en Gaceta Oficial Nº 38.272, de fecha 14 de Septiembre de 2005, los fines del servicio comunitario que persigue la referida ley también están tipificados en su Artículo 7, ellos son: Fomentar en el estudiante la solidaridad y el compromiso con la comunidad como normas éticas y ciudadanas; el servicio comunitario demuestra un acto de reciprocidad con la sociedad, además busca enriquecer la actividad de la educación superior a través del aprendizaje-servicio, con la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la formación académica, artística, cultural y deportiva. Así como también persigue la integración de las instituciones de educación superior con la comunidad, para contribuir al desarrollo de la sociedad venezolana.

SENDERO METODOLÓGICO

El paradigma crítico reflexivo, de acuerdo a lo manifestado por Silva (2005), plantea que en la producción del conocimiento social debe buscarse la interpretación racional de los involucrados, mediante procesos autoreflexivos, que permitan superar los problemas producto de las condiciones históricas-culturales. Es por ello la necesidad de promover la activa participación de la comunidad en el estudio, así como en la comprensión de sus problemas, en la planeación de proposiciones de acción, ejecución, evaluación de resultados, reflexión y sistematización del proceso seguido. Investigación Acción En este sentido, según Murcia (2004), considera que en este

tipo de investigación no existe un núcleo de principios epistemológicos y metodológicos establecidos con anterioridad, todo emerge de la dinámica social y de la interacción en el contexto. Tambien la Investigación Acción Colaborativa tal como lo expresa Yuni (2006:144) "seria aquella en la que un investigador(a) principal requiere la colaboración de un grupo de docentes para poder desarrollar la investigación". Es decir se requiere de cierto tipo de apoyo o de asociación entre un grupo de trabajo de una institución y un investigador experimentado. En este caso se trata de un grupo de participantes que cumplen servicio comunitario y los designados como promotores sociales, al igual que algunos coordinadores de la UNESR y las investigadoras de la Maestría en Educación Robinsoniana. Todo este grupo de investigadores participaron como colaboradores para la organización, ejecución, evaluación y reflexión en todo el proceso de investigación. las Técnicas empleadas para la recolección de la información fueron La observación; que es una de las técnicas más empleadas en la investigación porque permitio obtener información sobre los acontecimientos tal y como se produjeron. La entrevista, esta técnica permitio obtener información referente a expectativas, creencias, opiniones, actitudes e intereses. La lluvia de ideas, Mediante está técnica se conocio cual fue la necesidad que afecta a la comunidad y a su entorno, tomando en cuenta las opiniones de las personas y la problemática que les preocupa. La técnica del grupo nominal facilito la generación de ideas y el análisis del problema. Esta técnica permitió que los actores interactuaran y aportaran sus decisiones de manera individual sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal; lo cual permitió definir con exactitud los problemas y la jerarquizacion que más les afectaba.. Reuniones periódicas, permitio el intercambio de ideas, conocimientos, planteamientos reflexivos y participativos sobre las situaciones que confrontan la problemática, promoviendo el compromiso para la búsqueda de alternativas que solucionen las necesidades detectadas. Los Instrumentos para la recoleccion de la información, fueron El diario del investigador En este trabajo se utilizo para registrar los consensos y propuestas de los actores en beneficio de la mejora de las debilidades observadas en el proceso diagnóstico. Las fotografías, se utilizaron para captar imágenes de los acontecimientos en los diferentes talleres y reuniones realizadas en los eventos de la investigación. Los registros, se utilizo para registrar cualquier acontecimiento o incidente que se ha observado en el entorno, referidos a los actores o situaciones dentro de la investigación. Las técnicas para el análisis de la información, permitio proponer varias categorías para ser usados en

el análisis y evaluación de estudios cualitativos y su respectiva triangulacion. En este trabajo, se utilizó, entre otras, el diagrama Ishikawa, las categorias . Esta herramienta, resulta útil para analizar de manera integrada y sistemática las diferentes causas que se relacionan con un problema investigado como es la necesidad de formación en inteligencia resiliente por parte de los participantes que cumplen el servicio social comunitario en la UNESR.

PLANIFICACANDO, EJECUTANDO, REFLEXIONANDO Y TRANSFORMANDO
Propósito del plan General:

Diagnósticar, planificar, ejecutar, evaluar y reflexionar una propuesta de formación dirigido a los participantes en Servicio Comunitario y Promotores Sociales para que adquieran herramientas para desarrollar la Inteligencia Resiliente. Los actores que participarán en la investigación fueron los participantes de Servicio Comunitario, Promotores Sociales, Investigadoras y Personal Directivo y Coordinadores de la UNESR; quienes han manifestado su deseo de cooperar de manera efectiva en la planificación, ejecución y participación en la propuesta surgida del diagnóstico realizado.
Recientemente se juramentaron 150 participantes prestadores del Servicio Comunitario, quienes iniciaron el Servicio Comunitario Estudiantil, con la ejecución de (2) dos proyectos como acuerdos de cooperación entre el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Consejo Municipal de Derechos del Niño, Niñas y adolescente (CEMDNA) y la UNESR, Núcleo Valera. Igualmente existen aproximadamente 35 Becarios como promotores sociales comunitarios y los actores comunitarios de los diferentes sectores.

Plan General de Talleres para formar en Inteligencia Resiliente

Propósito: Desarrollar en los participantes herramientas para el manejo emocional, ley de servicio comunitario, relaciones interpersonales y comunicación efectiva como parte de su formación personal para afrontar situaciones comunitarias

PLAN	¿QUÉ?	¿PARA QUÉ?	¿A QUIÉN?	¿CUÁNDO?	¿QUIÉN?
01	*Sensibilización a los participantes sobre la importancia de la Inteligencia Resiliente*	*Tomar conciencia de la manera en se debe abordar una comunidad y desarrollar la inteligencia resiliente*	*Participantes y personal coordinador de UNESR*	02/02/2010	*Investigadora Equipo Colaborador.*
02	Taller Conociendo y actuando en el Servicio Comunitario	Dar a conocer sobre diferentes aspectos del cumplimiento de la Ley de servicio Comunitario	Participantes y personal coordinador de UNESR	24/02/2010	Facilitadora, Participantes, Investigadora y Equipo Colaborador
03	Taller de Comunicación Efectiva	Establecer principios y medios de comunicación para una mejor relación personal y laboral	Participantes de servicio social comunitario	19/03/2010	Investigador, Equipo Colaborador, Facilitador.
04	Taller de Relaciones Interpersonales y emociones	Estrechar lazos de amistad, compañerismo y solidaridad	Participantes de servicio social comunitario	25/06/2010	Investigador, Equipo Colaborador, Facilitador
05	Reflexionar sobre Inteligencia resiliente	La Inteligencia resiliente	Participantes de servicio comunitario	15/07/2010	Investigadora, Equipo Colaborador, Facilitadora
06	- Reflexionar sobre la investigación Acción - Realizar cierre del ciclo de talleres	Investigación acción Evaluación de actividades en general	Participantes de servicio social comunitario Coordinadora investigadoras	16/07/2010	Participantes, Investigadora y Equipo Colaoradobr

Fuente: Ruiz y equipo colaborador (2015)

Reflexión del taller Nº 1: Como se evidencia la asistencia fue masiva, y los participantes manifestaron estar muy interesados en participar en todas las actividades que se realizarían. Unos de los aportes fue "queremos investigar sobre el tema de la reesiliencia", "no conocía que eso existía y como influye en la vida de las personas", "¿Dónde puedo investigar sobre la resiliencia?". "Muchas gracias por informarnos sobre estos problemas emocionales y como aprender a usar las emociones", "Claro que vendremos a recibir todos los aprendizajes que ustedes nos facilitarán". Todos los promotores sociales y los que cumplen el Servicio Comunitario se comprometieron para asistir y participar en todas las actividades previstas por el equipo colaborador e investigadoras y las coordinadoras Profesora Eglee Duran y Profesora Marlin Viloria.

Reflexión del taller Nº 2: Como se evidencia en la asistencia todos acudieron al taller planificado. Entre las reflexiones a las que llegaron los participantes es "No conocía la parte legal del cumplimiento del Servicio Comunitario", Otro estudiante recalcó que "ahora si se como es que debo participar en los proyectos comunitarios donde realizo mi práctica". "Yo estaba tapando huecos en la calle al frente de la escuela porque creía que ese era mi deber para cumplir con el Servicio Comunitario". Una estudiante manifestó "ahora entiendo que debo prestar mi servicio pero como docente porque no se nada de construcción que fue lo que me asignaron". Como se puede inferir, entonces, los participantes estaban satisfechos con los aportes ofrecidos para el conocimiento de la ley de Servicio Comunitario en la Universidad Simón Rodríguez.

Reflexión del taller Nº 3: Esto permitió que varios participantes dieron su opinión entre los aspectos abordados dijeron "me sentí muy bien con las dinámicas aplicadas", otra estudiante expresó "que bueno que aprendí a detectar las diferentes formas de comunicarnos", "que importante es el manejo de las emociones para la comunicación gestual, porque uno se confunde a veces con algunas expresiones de las personas". Una participante de Preescolar, manifestó sentirse muy complacida porque observó un clima de armonía entre los participantes; de igual manera lo expresó la Docente María Mercedes valecillos cuando señaló que el taller le había permitido entender que el rostro de las personas es el que da a conocer el estado de ánimo de las personas por lo tanto, se debe tratar en lo posible de andar sonriente, amable y cortes con nuestros compañeros y estudiantes. Y finalmente acotó lo importante que es escuchar y dejar hablar a las personas, las obras presentadas le dejaron muchos conocimientos.

Finalmente la investigadora los invitó a tomar un jugo, culminando la actividad a eso de las cinco y treinta de la tarde, donde se dejó dicho la realización de un próximo encuentro, en el cual se desarrollaría

un taller relacionado las relaciones humanas.

Reflexión del taller N° 4: En este taller se observo a los participantes muy atentos, pues manifestaron estar muy interesados en conocer todo lo relacionado al manejo delas emociones y de cómo influían en la vida cotidiana de las personas. Entre los aspectos que acotaron están: " Que bueno que se reflejan fisiológicamente en las expresiones de las personas", " Si es verdad profe, cuando uno tiene ira quiere tirar todo a los demás por la fuerza que se tiene en las manos o cara", "ahora entiendo como es que algunos actores comunitarios se observan muy violentos para dirigirse a los estudiantes y obligarlos a hacer lo que no nos corresponde", "que bueno que ahora ya se cuantas inteligencias emocionales existen" y "¿entonces la resiliencia es una inteligencia emocional?". "No había escuchado mucho sobre esa inteligencia". Como puede evidenciarse, los estudiantes estaban muy interesados en los ejercicios y en conocer como influyen las emociones en sus actos cotidianos y como deben comportarse emocionalmente a la hora de comunicarse o establecer relaciones sociales en las comunidades donde hacen su práctica educativa.

Reflexión del taller N° 5: La jornada tuvo una duración de 4 horas, contando con la participación de 35 participantes quedando todos los asistentes muy satisfechos con tan significativa actividad ya que la misma fue planificada y organizada por todos en un clima armónico, de sana convivencia y delegándose funciones como equipos de trabajo, más la satisfacción mayor de la investigadora ya que se estaban evidenciando las transformaciones planteadas en a investigación y para enriquecimiento y orgullo propio.

Entre las reflexiones a las que los participantes llegaron están: "Me sentí muy bien con las dinamicas de relajación" "¿entonces la resiliencia es la que ayuda a las personas a sobreponerse a las dificultades y volver a comenzar?. " el conocimiento de las fortalezas y debilidades son fundamentales para mantener una resiliencia favorable" "creo que los conocimientos que adquirí hoy en este taller sobre resiliencia me va a ayudar para enfrentarme de manera proactiva con los actores comunitarios del Barrio el Milagro" " Gracias a las profesoras por traernos estos talleres tan importantes para nosotros como estudiantes en formación y luego como profesionales de la educación".

Finalmente puedo decir que "Misión cumplida" y se dio las gracias a los estudiantes presentes y a la facilitadora Flor de Mayo por su ayuda en la culminación de la propuesta generada en la investigación. Se diserto sobre la necesidad de que los participantes de Servicio Comunitario y promotores Sociales deben siempre buscar ayuda cuando presenten dificultades, pues es normal por estar en proceso de formación. Nos

despedimos con la dinámica del abrazo.

EVALUANDO Y REFLEXIONANDO LA ACCION TRANSFORMADORA

En el contenido a desarrollar en esta fase se da a conocer la evaluación del recorrido en la investigación realizada, la cual se entiende como un proceso de análisis crítico de toda las actividades y resultados de una propuesta ejecutada con el objeto de determinar la pertinencia de lo propuesto sobre la formación de los participantes de la UNESR, en servicio comunitario y promotores sociales en herramientas para desarrollar la inteligencia resiliente.

Desde hace tiempo las organizaciones educativas presentan diversos problemas que obedecen a innumerables factores internos y externos, como el escaso trabajo en equipo, escaso sentido de pertenencia, deterioro de las relaciones interpersonales, poca comunicación, entre otros. Lo que ha obligado a las organizaciones a buscar estrategias para solventar dichas situaciones abordándolos desde una participación activa, causas estas que motivaron a la investigadora a realizar este tipo de investigación ya que permite involucrar a todos los actores educativos en las realidades de la institución para que en conjunto se realicen acciones permitiéndoles el análisis y la comprensión a sus potenciales, habilidades y debilidades.

Lo antes señalado permite inferir, que la Investigación Acción Colaborativa es un proceso que nunca termina; de allí que para mejorar los procesos de resiliencia como afrontar situaciones adversas, las relaciones interpersonales y fortalecer el trabajo en equipo en la UNESR, se comenzó con un diagnóstico, luego una etapa de sensibilización, motivación, formación y aprendizaje de los involucrados a través de jornadas de trabajo que fomentaban el deseo de aportar soluciones al problema lo que trajo como resultado relaciones efectivas de comportamiento entre ellos, todo esto produjo beneficios porque ahora trabajan juntos por un objetivo común.

Para lograr todo esto fue necesario establecer jornadas de socialización en comunicación efectiva, relaciones interpersonales, manejo emocional, autoestima y valores, ejercicios para aprender a relajarse, meditar, integración del ser, desarrollo del amor en la persona, entre otros aspectos. Para ello se hace necesario aprender a escuchar a los demás para así conocer más detalles del otro y encontrar el argumento idóneo para cada persona, procurando que los cinco sentidos intervengan en la argumentación, además se ha hablado mucho de la importancia de la sonrisa para una buena comunicación e incluso para la salud de las personas.

Por esta razón puedo afirmar que la Investigación acción colaborativa permitio la participación activa a todos los involucrados en el proceso

investigativo sin tomar en cuenta la clase social u oficio que desempeñen en la organización; valorando lo nuestro, con ética, respeto, solidaridad, tolerancia y comprensión con los que nos rodean.

Reflexiones finales

Una de las formas de contribuir a la calidad educativa de la UNESR es desarrollar proyectos donde se involucre a todos los entes educativos de una organización sin distingo de sexo, raza, ocupación o clase social ya que esto se hace posible con la Investigación Acción que permite el involucramiento de todos los estudiados, donde el investigador observa, recapacita, piensa, analiza, discute, evalúa y reflexiona con el fin de obtener los logros esperados; todo ello implica compromiso, constancia, habilidad para poder relacionarse con su equipo abierto al cambio, ya que el trabajo se realiza con personas, por lo tanto hay diversidad de pensamiento por lo que tenemos que aprender a escucharlos y hacer posible el logro de los fines comunes, los cuales se van a establecer con los Promotores Sociales junto con las coordinadoras de la UNESR asistieran a las actividades de organización, elaboración y ejecución de los planes de acción requeridos para la formación de la resiliencia en los estudiantes antes mencionados.

Por último se reflexionó conjuntamente con los docentes de UNESR, participantes que cumplen el Servicio Comunitario, los Promotores Sociales e investigadoras sobre la necesidad de formación en inteligencia resiliente como herramienta personal para abordar los contextos comunitarios en la practica educativa. En donde manifestaron que estaban conformes con la ejecución de los talleres y veían la necesidad de que siguiera formando en estos aspectos a otros participantes de semestres previos a los que ellos cursaban para evitar problemas como los que ellos presentaron cuando llegaron a las comunidades a ejercer su práctica. También las coordinadoras de los Servicios comunitarios manifestaron estar agradecidas con el apoyo brindado por las investigadoras a los estudiantes y se comprometieron a seguir facilitando estos talleres a otros grupos de estudiantes de la Universidad. Y la Investigadora se sintió complacida con el cumplimiento de la propuesta iniciada como parte de su trabajo de grado y como docente de esta casa de estudios universitarios donde encontró una problemática que pudo colocar su granito de arena para transformar la realidad existente en los participantes y lograr que quedaran motivados y con herramientas para sobreponerse a las dificultades encontradas en las comunidades.

De igual manera, los participantes que se forman hoy día necesitan adquirir herramientas novedosas que les permita integrarse al tejido social tan cambiante en los diferentes contextos donde cada uno debe ejecutar su práctica profesional

entre estas herramientas están el aprender a manejar las emociones, desarrollo de acciones resilientes, las relaciones humanas, manejo de técnicas de relajación, meditación, entre otros pues es evidente que las personas están sometidas a situaciones estresantes que se unen a las problemáticas sociales de pobreza, promiscuidad, abandono de la infancia, problemas económicos, laborales, entre otros que hacen difícil la formación de ciudadanos proactivos y autoestimados para afrontar los retos actuales.

Se puede concluir que, los aportes adquiridos con la Investigación Acción deja una gran satisfacción al haber trabajado y ejecutado acciones para transformar una realidad, fue un gran éxito donde salieron beneficiados todos los participantes como fueron los estudiantes de servicio social comunitario, los promotores sociales, las investigadoras y el equipo directivo de la UNESR al ofrecer una solución al problema que le afectaba. Además de que la propuesta ejecutada se puede volver a aplicar cuantas veces sea necesario en el transcurso de los diferentes semestres y a grupos de estudiantes de estos cursos de servicio comunitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Briceño, M. (1984). Historia del Estado Trujillo. Academia Nacional de la Historia. Caracas Venezuela.

Carr y Kemmis, S (1992). Mejorando la Educación mediante la investigación en la IAP. Editorial Popular. Madrid- España

Elliot, J. (1996) El Cambio Educativo desde la Investigación Acción. Ediciones Morata. Madrid.

Gardner, H. (1999). Intelligence Reframed, Multiple Intelligences for the 21th Century New York: Basic Books.

Goleman, D. (2001). La práctica de la inteligencia emocional. Madrid, España: Editorial Kairos.

Ishikawa, K. (1986) Qué es el control Total de Calidad. Editorial Norma. España.

Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005)
(Gaceta Oficial Nº 38.272 del 14 de septiembre de2005)

Lewis, J. S. & Harrell, E. B. (in press). Resilience and the older adult. In R. R. Greene (Ed.), Resilience theory and research for social work practice. Washington, DC: NASW Press

Montero, Maritza. Hochman, Elena. (1996) Investigación documental. Técnicas y Procedimientos. Editorial Panap de Venezuela, C.A. Caracas.

Murcia, J. (1992). Investigar para Cambiar, un enfoque sobre Investigación Acción Participante. Cooperativa. Editorial. Magisterio. Tercera edición, Bogotá.

Peleteiro, I. (2009). Guía Práctica para la Ejecución del Servicio Comunitario. Editorial Vadell Hermanos, Caracas-Venezuela.

Silva (2005). Metodología de la Investigación Elementos Básicos.

Editorial Colegial Bolivariana, caracas Venezuela.
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Núcleo Valera Estado Trujillo. [Información en línea]. Disponible: http://www.unesr.edu.ve
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006). Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas FEDUPEL.
Yuni, J. y Urbano, C. (2008). Mapas y herramientas para conocer la escuela:Investigación etnográfica.InvestigaciónAcción. 3era edición.

GERENCIA POLICIAL EN LA SUBJETIVACIÓN DE LA GESTIÓN COMUNITARIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA COMPLEJIDAD

AUTORES:

ELIA ANALY VALLES GONZÁLEZ
ROMER JOSE YANEZ CHIRINO

RESUMEN

La presente investigación cuyo objetivo general fue analizar la gerencia policial en la subjetivación de la gestión comunitaria desde la perspectiva de la complejidad. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoyó en el análisis documental – bibliográfico. El diseño bibliográfico se apoya en los procesos lógicos y mentales. Se organizó un proceso investigativo en donde la población de estudio, se basó primordialmente en documentos escritos como tesis, estadísticas y artículos científicos. Se fundamentó en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental de trabajos científicos en el tema de estudio, diseño bibliográfico. En cuanto a los resultados se analizaron estadísticas de trabajos relacionados al ámbito investigativo que determinaron la necesidad de la reorganización de la gerencia policial. Se concluye con la expectación de la necesidad de una nueva visión de la gerencia policial en conjunto con las comunidades desde y sus realidades deben reorganizase los procesos con el objeto de evitar la vulnerabilidad de su seguridad y paz ciudadana.

Palabras claves: gerencia policial, subjetivación, complejidad, seguridad, gestión comunitaria.

ABSTRACT

The present investigation whose general objective was to analyze police management in the subjectivation of community management from the perspective of complexity. It was developed from a quantitative approach with a descriptive methodology with a non-experimental design, which was supported by the documentary-bibliographic analysis. Bibliographic design relies

on logical and mental processes. A research process was organized in which the study population was based primarily on written documents such as thesis, statistics and scientific articles. It was based on the methodical, rigorous and deep exploration of documentary material of scientific works on the subject of study, bibliographic design. Regarding the results, statistics of works related to the investigative field that determined the need for the reorganization of police management were analyzed. It concludes with the expectation of the need for a new vision of police management in conjunction with the communities from and their realities should reorganize the processes in order to avoid the vulnerability of their security and citizen peace.

Keywords: police management, subjectivation, complexity, security, community management.

Introducción

Las policías de diversas regiones del mundo están viviendo grandes cambios, que están relacionadas con las políticas de estado del país y de la dinámica social que exige respuestas óptimas. Se basa en la premisa que tanto la policía como la comunidad deben trabajar juntas para identificar, priorizar y resolver problemas tales como: delitos, drogas, inseguridad, desórdenes públicos y morales, y en general la decadencia de la comunidad con el objetivo de mejorar la calidad de vida. Se plantea en este sentido la importancia de la seguridad ciudadana al respecto, Molsalve (2009) indica:

La seguridad ciudadana puede definirse como una necesidad social. Este concepto se refiere a las exigencias específicas de la población vinculadas con la delincuencia y las situaciones de vulnerabilidad y riesgo para sus personas y bienes, las cuales estarían estrechamente asociadas a la policía pública (p.42)

Sin embargo, los esfuerzo que se realizan no logran generar los beneficios esperados. En particular en el Estado venezolano donde se observan hechos de violencia y delincuenciales que atentan contra las buenas costumbres de los ciudadanos, lo que indica que algo está sucediendo con las políticas públicas en materia de seguridad ciudadana, al respecto Añez y Leonte, (2011) manifiestan:

La realidad social, jurídica, política y económica que aborda a Venezuela, y el acelerado incremento delictivo en el país, asoma una necesidad de cambio, el establecimiento de cursos de acción a largo plazo que plasmen soluciones efectivas y apuesten por una mejor calidad de vida para el ciudadano. (p.20)

En este sentido se destaca la importancia de la presente investigación Gerencia Policial en la Subjetivación de la Gestión Comunitaria desde la Perspectiva de la Complejidad, como aporte al saber científico y herramienta para la búsqueda del intercambio de conocimiento, que contribuya al despertar el interés de los ciudadanos en la cooperación en la búsqueda de la paz ciudadana. Al respecto se plantea la complejidad desde el pensamiento complejo como la manera de represar la gestión desde otras perspectivas, seguimiento la gerencia una visión compleja, la gostión comunitaria y subjetivación de la gestión lo que constituirá mi referencial teórico.

Por todo lo planteado se presenta la siguiente investigación cuyo objetivo general es analizar la gerencia policial en la subjetivación de la gestión comunitaria desde la perspectiva de la complejidad.

Complejidad desde el pensamiento complejo

La complejidad ha sido considerada desde el Instituto Internacional para

el Pensamiento Complejo de la Universidad del Salvador, como un tejido de componentes diversos inseparablemente unidos, que muestran la extraña dependencia de lo uno y lo múltiple, es decir; es ciertamente el tejido de acontecimientos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que componen nuestro mundo de fenómenos las cuales se muestran con los atributos rebeldes de la perplejidad, es decir de lo enmarañado, lo inextricable, el desorden, la ambigüedad y la incertidumbre.

En este pensamiento complejo según Morín (2001), se pueden distinguir entonces tres principios: el dialógico, la recursividad, el hologramático. En el principio dialógico, a diferencia de la dialéctica no existe superación de contrarios, sino que los dos términos coexisten sin dejar de ser antagónicos. En el principio de recursividad, el efecto se vuelve causa, la causa se vuelve efecto; los productos son productores, el individuo hace cultura y la cultura hace a los individuos. Y en el principio hologramático se busca superar el principio de holismo y del reduccionismo, en virtud de que el primero no ve más que el todo; y el segundo no ve más que partes. El principio hologramático ve las partes en el todo y el todo en las partes. El abordaje de la investigación de una realidad compleja, debe resaltarse lo que ello "implica abrir espacios hacia nuevos modos de describir, comprender y significar la realidad como objeto y sujeto de investigación. En este sentido, la gestión policial debe ser estudiada desde una visión de apertura dada su naturaleza compleja, por los múltiples aspectos que constituyen los hechos que vulneran el contexto policial.

La gerencia una visión complejo

La gerencia es esencialmente un producto del siglo XX, puesto que exige un reto progresivo de cómo dirigir y gestionar organizaciones e instituciones en medio de cambios constantes y mundiales, en tal sentido se puede considerar lo planteado por Armas y Malavé (2000) citados por Mujica (2007) acerca del carácter científico de la gerencia:

…La proliferación de modas se ha atribuido a la inmadurez de la gerencia en cuanto disciplina: aún posee una terminología confusa, … sus métodos y textos fundamentales están todavía en desarrollo y contiene contradicciones rigurosas…Hay quienes la comparan a la física antes de Newton; un cuerpo de conocimiento en formación que apenas está sentado las bases de una disciplina. El escepticismo…con que se trata a la gerencia…tiene su raíz en la fascinación por neologismos… (p.21).

Así mismo, Ibáñez y Castillo (2012) plantean que la gerencia es indispensable en el proceder del talento humano y las

organizaciones, ya que se considera a la persona como eje central de la misma que a través del conocimiento, habilidades, destrezas y potencialidades ejecuta las actividades con efectividad, asegurando la productividad y el progreso económico, así como el bienestar de todo el talento humano de la institución.

La gerencia como dogma social se sostiene del conjunto de conocimientos interdisciplinarios que convergen de la gerencia, ecología, educación, psicología, antropología, sociología, las cuales van a permitir tomar decisiones para buscar las soluciones a los conflictos o vacíos epistémicos que se presentan en los contextos organizacionales en beneficio del talento humano y los ciudadanos de una comunidad, obteniéndose mejor calidad de vida, relaciones interpersonales y desempeño en las tareas que se ejecutan.

Gestión comunitaria

La gestión comunitaria es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas por autoridades locales orientadas a la consecución de un objetivo o para resolver problemas específicos. Friedberg (1993) menciona que es campo de acción organizada propio de las autoridades locales, la gestión comunitaria definiéndola como:

Un conjunto interdependiente de actores individuales o colectivos, naturales e institucionales, que compiten unos con otros tanto por la definición de los problemas a cuya solución hay que (pueden) contribuir a la elaboración de las soluciones que se darán a esos problemas. (p.301).

Es decir, las autoridades la gerencia de Policía de Falcón (POLIFALCON) tienen el compromiso de buscar en conjunto con los líderes comunitarios las alternativas de solución a las situaciones que se presenten en el contexto en relación a las acciones de seguridad ciudadana. En este sentido, Friedberg (ob cit) indica que los objetivos de esta gestión están orientados a garantizar la subsistencia de las familias, preservar su organización social y espacial buscando mecanismos para vincular a los ciudadanos de las diferentes comunidades a cohesionarse con las acciones de seguridad que ejecute POLIFALCON. Por todo ello, Muñiz (2003:45), plantea que la planificación es una forma de proceder a partir del estudio de las diferentes opciones, permitiendo marcar las directrices y medidas para un periodo a largo plazo. El análisis estratégico, servirá de marco de referencia para el análisis de la situación actual de la organización, tanto internamente como frente a su entorno.

Subjetivación de la gestión

Gestionar los hechos delictivos desde otra visión requieren replantear la forma de canalizarlos con el objeto de lograr la re-instauración de la paz social en las comunidades y sus diferentes

ambientes, así mismo al interior de las instituciones de gestión policial se deben establecer nuevos mecanicismos de seguimiento, organización y planificación en busca de la eficiencia y eficacia desde la calidad humana y una nueva modalidad del servicio público de policía orientada a contribuir en la construcción de la cultura de la seguridad ciudadana y la convivencia pacífica, mediante la integración con la comunidad a través de la autogestión y/o interrelación con las autoridades y organizaciones, en este sentido se muestra a continuación la siguiente matriz (tabla1) que compara dos definiciones sobre la subjetivación y que se consideran de relevancia para la nueva gestión policial.

Tabla 1 Visión de la subjetivación según autores

Autor y año	Definición	Interpretación
Piedrahita, C.(2015)	La subjetivación, entendida como emergencia de singularidad, implica entonces posicionamientos y afirmaciones de puntos de vista que se despliegan a través de los afectos, los sentimientos y las orientaciones ético políticas asociadas a ellos y que constituyen el registro de los significado.(p.52)	El autor muestra el sentido integral de subjetivación desde el ser mismo.
Moreno, M.(2008)	Sujeto, subjetividad y subjetivación han de ser mirados en las distintas dimensiones de la vida, del universo, de la ética y de sus constantes interrelaciones del mundo que le rodea, pero también en su existencialidad, mutabilidad y sociabilidad(p.100)	Con esta definición se amplía el campo de estudio y su relación con las dimensiones que se deben considerar.

Elaboración Propia (2021)

Metodología

El presente trabajo investigativo se desarrolló desde un enfoque cuantitativo con una metodología descriptiva con diseño no experimental, la cual se apoyó en el análisis documental – bibliográfico. Se fundamentó en la exploración metódica, rigurosa y profunda de material documental de trabajos científicos en el tema de estudio, diseño bibliográfico (Palella y Martins, 2012). Se gestiona el análisis de los fenómenos. Se utilizó para este tipo de estudio, documentos, el investigador los recolecta, elige, examina y muestra resultados coherentes. El diseño bibliográfico se apoya en los procesos lógicos y mentales. Se organizó un proceso investigativo en donde la población de estudio, se basó primordialmente en documentos escritos como tesis, estadísticas y artículos científicos para indagar los escritos con el objeto de estudiarlos y construir conclusiones que ayudan en la generación de nuevos conocimientos. Las técnicas de interpretación de la búsqueda, se consideró el análisis de contenido de la información recopilada, lo que permitió la formulación de resultados. Así lo analítico – sintético, radicó en descomponer mentalmente el tema estudiado en diversos elementos para poder conseguir nuevos conocimientos de lo investigado, fragmentando en varios elementos de estudio, representación realizada a partir de los argumentos. (León y Toro, 2007).

Resultados

A continuación, se presenta los resultados correspondientes a la revisión documental y que por su relevancia son considerados para esta investigación.

a) En primer lugar, el trabajo realizado por Luis Gerardo Gabaldón en el año 2016 titulado: Tendencias,

explicaciones y control policial frente a la violencia delictiva bajo el gobierno bolivariano, en el mismo se muestran los resultados de una encuesta aplicada a víctimas del delito. Según la última Encuesta Nacional de Victimización de 2012, 55% de los homicidios se produjeron entre desconocidos y 96% con armas de fuego. Los hombres representaron el 77% de las víctimas y el 78% de los victimarios, mientras el grupo etario entre 15 y 29 años el 71% de las víctimas y el 47% de los victimarios (INE, 2013). La asociación de la violencia con las armas de fuego y la mayor vulnerabilidad masculina y juvenil está documentada también por los registros de salud: para 2008 95,7% de las muertes ocasionadas por armas de fuego correspondieron a hombres y el grupo entre 18 y 44 años representó el 83% de las víctimas masculinas y el 70% de las femeninas (Chacón, 2012). Los registros policiales muestran, además, consistencia con los datos de las encuestas de victimización; los homicidios con armas de fuego se concentraron para 2011 entre víctimas de 18 a 44 años en un en 75%, conformando los hombres el 95% de ellas (Fernández y Tabares, 2012, p. 92). Esto sugiere que los encuentros violentos letales, en los cuales la progresión de la agresión alcanza la liquidación física, están asociados a la masculinidad.

b) Por último, se presenta el trabajo titulado Cultura de violencia y el abordaje de in(seguridad) ciudadana en el marco del Servicio de Policía Comunal, elaborado por Wilmer José Téllez Acosta año 2013. En relación a si la comunidad tiene derecho a tomar la justicia por sus propias manos si las autoridades no cumplen con su labor, como por ejemplo no detener y castigar a un delincuente, el 43,3% de los encuestados manifestó estar desacuerdo con que la comunidad presida la justicia en caso de que las autoridades fallen, contra un 20% que manifestó estar de acuerdo. La indiferencia (ni de acuerdo ni desacuerdo) representó el 27,8%. Al evaluar los extremos, no hubo registros que respaldaran estar muy de acuerdo con este planteamiento, mientras que un 3,3% manifestó estar muy en desacuerdo

Conclusión

La gerencia es imprescindible en el tratamiento del comportamiento de las personas y sus organizaciones, siendo el ser humano el principal actor de la misma, es él quien, a través de su conocimiento organizado intenta asegurar la mejora del entorno que lo envuelve, para tal fin, es necesario que el gerente/jefe haga equipo de trabajo con los líderes de las comunidades e indague con otras organizaciones la formas como han consolidado estos procesos gerenciales para conocer las experiencias de éstas en relación a la gestión comunitaria y a la vez promover el diálogo, la reflexión, la expresión y la escucha del otro, con lo cual se aportaría a la construcción de sentido de vida social dentro de la comunidad

garantizando así entre todos la seguridad de la ciudadanía.
Desde una nueva visión la gerencia policial en conjunto con las comunidades desde y sus realidades deben reorganizase los procesos con el objeto de evitar la vulnerabilidad de su seguridad y paz ciudadana. Contribuir escenarios libres de violencia y ambiente propiciadores de relaciones fraternas desde la mirada de la justicia e igualdad social del ser humano.

Referencias bibliográficas

Añez, M., y Leonte, P. (2011). La política criminal en Venezuela: Especial referencia a la conflictividad social en torno al delito de secuestro. Política criminal, 6(11), 19-43. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992011000100002[Consulta: 2021, abril 16]

Friedberg, E. (1993). Las cuatro dimensiones de la acción organizada. Revista Gestión y Política Pública, CIDE. México, vol. II, núm. 2, julio-diciembre. [Consulado: abril 2021,16]

Gabaldón, L. (2016) Tendencias, explicaciones y control policial frente a la violencia delictiva bajo el Gobierno Bolivariano. Civitas, Porto Alegre, 16(4), 636-652, http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2016.4.24231 [Consulta: 2021, abril 17]

Ibáñez, N. y Castillo, R. (2012) Epistemología de la Gerencia y sus Métodos. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas. Recuperado de: www.revistaorbis.org.ve 16 (5) 54-78[Consultado: 2021, abril 15]

León-Hurtado, I., y Toro-Garrido, J. (2007). Paradigmas y métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Recuperado de https://n9.cl/xeoot[Consultado: 2021, abril 16]

Monsalve Briceño, Yoana. (2009). Seguridad ciudadana, desempeño policial y la calidad de vida en las políticas sociales. Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales, 15(1), 37-47. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-64112009000100003&lng=es&tlng=es. [Consulta: 2021, abril 16]

Moreno, M. (2008). Una aproximación entre sujeto, subjetividad y subjetivación. CRITERIOS - Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional. 1. (2), 91-101.Universidad de San Buenaventura Bogotá - Colombia

Morin, E. (2001). Introducción al Pensamiento Complejo. 2da. Edición. Gedisa. Bogotá.

Mujica, M (2007). Estudio contextualizado de la administración en Venezuela. Venezuela: Universidad de Carabobo.

Muñiz, L. (2003). Cómo Implantar un Sistema de Control de Gestión en la Práctica. Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona, España

Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.

Piedrahita, C. (2015) Subjetivaciones políticas y pensamiento de la diferencia. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Bogotá. Colombia

Téllez, W. (2013). Cultura de violencia y abordaje de in(seguridad) ciudadana en el marco del servicio de Policía Comunal. Tesis de Grado de Maestría. UCAB, Caracas, Venezuela

Elia Analis Valles González, Doctorante de la II cohorte en ciencias gerenciales, Magister en Gerencia Publica de la universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, Abogada egresada de la universidad bolivariana de Venezuela, Funcionaria activa del cuerpo de policía del estado Falcón, actualmente funje como directora de la oficina de abusos policiales.

GERENCIA UNIVERSITARIA DESDE LA EXPERIENCIA DE LOS ACTORES SOCIALES

AUTORA: **BLANCO DE M, MARYOLY**

RESUMEN

La gerencia universitaria se concibe como una organización que agrupa personas con alta dirección, quienes tutelan los procesos administrativos relacionados con las funciones sustantivas de docencia, investigación, y extensión, con la finalidad de cumplir los objetivos que delinean en su planificación estratégica. El propósito de la tesis es generar el entramado teórico de la gerencia universitaria desde la experiencia de los actores sociales. Insertado en la macro categoría: aprendizaje y desarrollo humano en las organizaciones del Doctorado Ciencias Gerenciales de la UNEFM. Se trata de un estudio que se abordó desde el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo y método fenomenológico hermenéutico de Heidegger (2010) cómo lógica de acción para alcanzar la descripción, comprensión e interpretación del Dasein (ser ahí) de la gerencia universitaria, como medios necesarios para la emergencia de una nueva teoría. Se seleccionaron cuatro (04) informantes clave gerentes de la UNEFM, UNA y UNEFA. S e utilizo como técnicas de recolección de la data la entrevista en profundidad y la observación participante así como el análisis cualitativo y como instrumento la guía de entrevista, grabador y diario de campo. La fiabilidad y la ética forman parte de los criterios de rigor científico. El procesamiento de la data obtenida a través de entrevista se trascribió en los protocolos de investigación permitió la construcción de cuatro momentos de los análisis hermenéuticos y el uso del Atlas. Ti, cuyos hallazgos emergieron sesenta y ocho (68) atributos (códigos). Así mismo se procedió agruparlos por familias o redes para un total de nueve categorías emergentes que dieron origen al entramado teórico sobre la Gerencia Universitaria como opción resolutoria de la situación problemática. Con el Modelo teórico integrativo y articulador denominado GERUNI que está sustentado a través de metáfora del infinito, la gerencia universitaria como proceso continuo sin inicio ni fin.

Palabras claves: Gerencia, universitaria, experiencia, actores sociales.

SUMMARY

The university management is conceived as an organization that brings together people with senior management, who oversee the administrative processes related to the substantive functions of teaching, research, and extension, in order to meet the objectives outlined in its strategic planning. The purpose of the thesis is to generate the theoretical framework of university management from the experience of social actors. Inserted in the macro category: learning and human development in the organizations of the Management Sciences Doctorate of the UNEFM. This is a study that was approached from the interpretive paradigm, qualitative approach and hermeneutic phenomenological method of Heidegger (2010) as a logic of action to achieve the description, understanding and interpretation of Dasein (being there) of university management, as necessary means for the emergence of a new theory. Four (04) key informant managers from UNEFM, UNA and UNEFA were selected. Use as data collection techniques the in-depth interview and participant observation as well as qualitative analysis and as an instrument the interview guide, recorder and field diary. Reliability and ethics are part of the criteria of scientific rigor. The processing of the data obtained through the interview was transcribed in the research protocols, allowing the construction of four moments of hermeneutic analysis and the use of Atlas.ti, whose findings emerged sixty-eight (68) attributes (codes). Likewise, they were grouped by families or networks for a total of nine emerging categories that gave rise to the theoretical framework on University Management as a resolution option for the problematic situation. With the integrative and articulating theoretical model called GERUNI that is supported through the metaphor of infinity, university management as a continuous process without beginning or end

Keywords: Management, university, experience, social actors.

Introducción

Las organizaciones actualmente no escapan de la complejidad que vive el mundo, donde la dinámica social enrola espacios variados, de riesgos e incertidumbre. De allí que, deseo reconstruir, utilizando la fenomenología hermenéutica, la gerencia traducida en alcanzar las transformaciones deseadas, con el apoyo del talento humano, con una relación armónica donde participe el personal y haya autoridad compartida que permita a los empleados la toma de decisiones en conjunto, deslastrando las arcaicas estructuras rígidas y mecanicistas, donde el poder es ejercido para la dominación, dando paso a la pregunta por el sentido de ser en los empleados y por ende en la gerencia.

En el ámbito de las universidades, necesitamos ver organizaciones factibles que se mantengan y crezcan en un contexto universitario hoy incierto y cambiante; sin embargo, la universidad no sólo está preparada para cumplir objetivos, no sólo se mantiene si es eficaz, o si cumple sus propósitos. Si las instituciones educativas funcionan es porque tiene algún grado de viabilidad; es decir, tienen la posibilidad de sostenerse a sí misma. De hecho, el desempeño de las universidades también responde a la necesidad de mantener las relaciones al interior de la organización con sinergia con las comunidades.

Dado que la gerencia constituye, un factor practico y determinante para el manejo de los procesos institucionales, y las universidades requieren de una gestión que lidere los procesos fundamentales para el cumplimiento de los objetivos, por lo que la gerencia universitaria se define como lo afirma Monagas (2010,p.35) "como una función de administración racional de recursos proclives a desarrollar, de forma eficiente, procesos "administrativos-académicos cuyo fin es la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales".

Por consiguiente, la gerencia amerita que los empleados participen activamente en los procesos gerenciales facilitando una muestra de cooperación y compromiso por el quehacer gerencial y que apuntale al empoderamiento de las funciones inherentes a la gerencia. Pues de acuerdo con lo expresado por Drucker (1979, p.165), "toda empresa comercial debe preparar un verdadero equipo y amalgamar los esfuerzos individuales en un esfuerzo común. Cada integrante de la empresa contribuye con algo diferente, pero todos deben contribuir a una meta común". En concordancia, la gerencia universitaria ha de resaltar el trato humano a los colaboradores; estos seres que están ahí, que su esencia fundamental es la existencia de sus vivencias y experiencias permiten mantener relaciones armónicas, que potencien el proceso gerencial. Al respecto, la Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (Unesco, 1998) es explícita cuando propone que la gerencia universitaria debe

responder por un buen trato a las personas, con la eficacia y con el cumplimiento de la visión que incluye el compromiso con la misión.

Sin embargo , las universidades continúan con antiguos esquemas para el control ya que el uso tradicional del poder, centrado en órdenes directas y absolutas, que es propio del modelo burocrático de gerencia lineal y taxativo, lo cual dificulta una relación armónica entre gerentes y colaboradores, su predominio va a estar enfocado en el temor, que consecuentemente se visualiza en poca participación, no alienta a la creatividad de los empleados, pero sí alienta a los estados de la frustración y rabia y dificulta el cumplimiento de las funciones universitarias: docencia, investigación y extensión.

Ahora bien, calificar en este caso, la gerencia para efectos del trabajo de investigación que aquí se presenta, sería denominarla, por ejemplo, gerencia del Dasein y podría definirse como el medio que permite la cooperación de los colaboradores, fortaleciendo las relaciones y el compromiso con la organización del ser ahí heideggeriano.

Por lo tanto, el problema lo planteo desde mi experiencia en el nivel gerencial, cuando observo en el devenir de la universidad, el orden destructivo expandido en el eje del tiempo. Considerado también como fuente potencial de disrupción respecto del orden establecido externamente, tanto en las formas de pensamiento, comportamiento, estructura y hasta con las pautas de relación con las demás universidades.

De allí que, centre mi atención en las universidades venezolanas, donde desarrolle el estudio, seleccionando para ello la Universidad Nacional experimental Francisco de Miranda (UNEFM), la universidad Nacional Abierta (UNA) y la Universidad Nacional experimental de las Fuerzas Armada (UNEFA). Con base en mi experiencia en el Programa Nacional de formación Enfermeria integral Comunitaria (PNFEIC) de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), expreso la perspectiva problemática desde lo vivencial

Ahora bien entrando en detalle, también he observado en la Universidad Nacional experimental Francisco de Miranda, específicamente en la alta gerencia de los programas municipalizados y nacionales de formación, que no permiten el involucramiento de los docentes, en la toma de decisiones importantes que, hasta estos momentos ha sido solo competencia de directivos; solo se dedican a emitir órdenes para que sean cumplidas de manera lineal sin protesto ni aviso. El ejercicio del poder es signado por órdenes taxativas, coercitivas y demostrando la autoridad que le asigna el cargo. No se evidencia un liderazgo participativo.

Otro aspecto, que incide en la gestión universitaria, es la ausencia de planes estratégicos y de las propias estrategias para actuar en escenarios cambiantes e impredecibles, sin una planeación

adecuada, proceso de control y evaluación inadecuados, lo que ocasiona improvisaciones en el proceso gerencial, afectando la voluntad de los empleados y viabilidad de los procesos gerenciales dentro del sector universitario. Recibe con las funciones gerenciales y comunidad.

En ese sentido se pretende entonces, indagar la perspectiva epistemológica fenomenológica-hermenéutica, que se perfila hacia el descubrimiento de fenómenos, entendidos por la consciencia del sujeto que conoce, mediante la interpretación y comprensión de la conducta humana, desde el punto de vista de los informantes clave, a la realidad de las experiencias vividas en la gerencia universitaria desde la experiencia de los actores sociales que permita la generación de un entramado teórico de la gerencia universitaria.

Por lo antes expuesto, la tesis que defiendo es el fortalecimiento de la gerencia universitaria articulando las funciones taxativas y gerenciales con su rol social desde la construcción de un liderazgo participativo e integrador donde prevalezca la cooperación, el poder compartido y la autonomía en las tomas de decisiones desde la existencia del ser para enfrentar los entornos inciertos que enfrenta la organización.

Me apoye en la visión gerencial (Druker, 1979; 1999; 2000; 2003; 2006) como hilo conductor teórico y me fundamente en Martin Heidegger (2014; 2010; 2006), fenomenología hermenéutica como hilo conductor metodológico por pensar en base de las rutas procedimentales (momentos cíclicos) que permite la metodología o procesamiento para la generación de una nueva teoría.

Ante el escenario presentado emergen las primeras inquietudes investigativas: ¿Cómo se concibe el entramado teórico la gerencia universitaria desde la experiencia de los actores sociales? ¿Cuáles son los aspectos que caracterizan la situación actual de la gerencia universitaria desde contenidos teóricos del tema? ¿Cómo son los significados que otorgan los informantes clave a la gerencia universitaria, desde la Fenomenología Hermenéutica como lógica de acción? ¿Cómo interpretar los significados que otorgan los informantes clave para la emergencia de la estructura teórico-conceptual de la gerencia universitaria?

Este escenario permitió desarrollar una investigación cuyo propósito fue generar el entramado teórico de la gerencia universitaria desde las experiencias de los actores sociales. A tal efecto, la investigación persigue como propósitos investigativos: a) Describir los aspectos que caracterizan la situación actual de la gerencia universitaria desde contenidos teóricos del tema. b) Comprender los significados que otorgan los informantes clave a la gerencia universitaria, desde la Fenomenología Hermenéutica como lógica de acción. Y c) Interpretar los significados que otorgan los informantes clave para la

emergencia de la estructura teórico-conceptual de la gerencia universitaria.

En cuanto a la relevancia del estudio se abordó desde tres perspectivas: como un aporte a la ciencia, la gerencia universitaria amerita el ejercicio de la comprensión de la experiencia vivida de los actores sociales, que permitan ser interpretados desde la fenomenología hermenéutica Heiderggeana para abordar la gerencia universitaria tal como se muestra, desocultar lo oculto en ella, para ello es necesario su delimitación existencial y su modo de ser para el resurgimiento de la visión emergente, al penetrar en el Dasein, al ser arrojado en el mundo donde hay una diversidad de posibilidades, es decir despliega sus posibilidades en el mundo; desde esta concepción van emergiendo los categorías.

Desde el punto de vista práctico, que contribuya como herramienta para el abordaje del fenómeno humano desde otras perspectivas, otras visiones de la práctica gerencial; en el cual se inspire la gerencia con elementos de participación, libertad, compromiso y autocontrol, en cuyo centro prevalezca la esencia de la existencia del Dasein; En el contexto social, la investigación tiene un alcance político, es decir, de beneficio a la sociedad; visto que los hallazgos presentados desde la mirada significativa de los informantes clave constituyen aportes valiosos para reconstruir la gerencia universitaria incorporando los fundamentos teóricos que emergieron a mejorar el foco de estudio.

Por último, como un aporte institucional, esta investigación ampliará los productos investigativos del área gerencial que se vienen gestando en la macro categoría de investigación: aprendizaje y desarrollo humano en las organizaciones del Programa Doctoral de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), a fin de reconsiderar y reflexionar sobre la gerencia universitaria.

Fundamentos teóricos

Los estudios previos de Pérez y Moreno (2017), Carrasquero y Lugo (2016) y Rivero (2018), sirvieron de sustento teórico por la utilización del método fenomenológico hermenéutico.

Así mismo, se conceptualiza la gerencia desde la ¡visión de autores, como lo expresa Druker (2002,p.19) considera que administrar o gerenciar, "Es la facultad personal, creativa con el agregado de la habilidad en su desempeño y existirá efectividad y éxito si el gerente optimiza el uso de los recursos ya que él es el administrador nato de la organización". El referido autor, hace énfasis en las cualidades gerenciales aunado con el don creativo del gerente, capacidades que le permitirán manejar con efectividad el proceso administrativo.

En ese mismo orden, Pérez y Acosta, 2014, afirman que la gerencia como ciencia, es una disciplina cuya epistemología ha evolucionado por

la necesidad de transformación que las organizaciones han afrontado, ante los cambios complejos del entorno y de sus propias complejidades lo que ha requerido la búsqueda de diferentes enfoques que permiten la flexibilidad organizacional, para someterse a exigencias cada vez más cambiantes en los ambientes de incertidumbre, caracterizados por la presencia de cambios tecnológicos y socioculturales, que ha impuesto el entorno.

Es evidente que una gerencia universitaria que cuente con un gestor con competencias idóneas es capaz de dirigir la organización ante circunstancias adversas, ya que planteará estrategias tácticas y operativas en conjunto con su equipo para dominar las circunstancias adversas. En estos tiempos actuales se requiere de gerentes competentes que enfrentes los desafíos que se enfrenta de la gerencia del siglo XXI. Es por ello que, Rivero y Goyo (2012, p.7) manifiestan que "las universidades tienen la responsabilidad de crear y colocar a disposición de la sociedad saberes pertinentes, para estar así a la vanguardia en el tratamiento de los temas políticos y sociales desde la perspectiva de una institución con una gerencia ética responsable" ,lo que implica que la gerencia universitaria enfatice en la gestión del conocimiento que genere con el fin de ponerlo al servicio; esto es, la gerencia universitaria es una gerencia de servicios, ética y responsable con todos sus grupos de interés.

La gerencia universitaria comprende una serie de elementos articulados al servicio de la población demandante por lo que su contribución se enfoca en el bienestar colectivo. Al respecto Cejas y Alfonso (2012), expresan que la gestión universitaria está compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la formación, la investigación, la extensión y los recursos humanos.

Por lo tanto, las universidades son organizaciones con fines específicos de impactos significativos para los ciudadanos, caracterizadas por la gerencia para el desarrollo de sus funciones académicas, investigación y extensión que ameritan ser abordadas desde su praxis de manera articulada. Por lo que la gerencia universitaria integra sus funciones sustantivas que permitan responder a las exigencias de la colectividad. Goyo, Figueroa, Méndez y otros (2012) afirman:

La universidad desarrolla su rol socioeducativo mediante procesos académicos, de investigación y de extensión, que deben estar consustancialmente articulados entre si y sistemáticamente relacionados con la dinámica social; por lo cual, la gestión universitaria debe transversalizar en forma plurifactorial y expansiva, múltiples procesos gerenciales, que respondan a teleologías distintas,

pero dialécticamente interpenetradas p.112

Por lo que hace referencia a ese proceso articulador que existe en el seno de la gerencia universitaria, donde se articula la docencia, investigación y extensión con la sociedad, por lo que no es ajeno a la plurifactorialidad del contexto, respondiendo de maneras distintas a las exigencias sociales.

Desde la concepción de una gerencia universitaria integradora y articuladora, Álvarez y Topete (2007) quienes consideran que la gerencia universitaria debe ser integradora de todos los participantes en la organización, y que articulando lo académico con el entorno social y cultural podrán obtener los resultados asociados a la calidad en la educación superior, objetivo primordial de esta institución. Además, deja como conclusión que una gerencia universitaria será productiva y eficaz si logra demostrar su capacidad para el liderazgo, motivar, comunicar, tomar decisiones, y desarrollar su organización en razón de sus tres funciones: docencia, extensión e investigación

Metodología

Fundamentado en supuestos básicos de la investigación en cuanto a las orientaciones: ontológicas, epistemológicas y metodológicas tratando de mantener una vinculación clara con los hilos conductores metodológico de Fenomenología hermenéutica de Martin Heidegger.

Mi postura ontológica acerca de la naturaleza de la realidad objeto de estudio es subjetiva, cambiante e interpretativa, ya que asumo que la realidad no es estática y va emergiendo con un alcance interpretativo en la construcción del sentido de los significados de la gerencia universitaria que le otorgan los informantes clave.

En cuanto a la orientación epistemológica la concibo como un proceso reflexivo, intersubjetivo, lo que me posibilita desde mi visión como investigadora, realizar las interacciones dialógicas, remitiéndome al sujeto existencialista que conoce y describe a partir de la experiencia vivida entre el cognoscente y lo cognoscible.

En relación a la fundamentación metodológica de la investigación, abordada desde la fenomenología hermenéutica existencial. Puesto que se requiere del complemento en el uso de ambas corrientes, tanto de la fenomenología como de la hermenéutica, dado que el método fenomenológico respeta de forma íntegra la versión que hace la persona de sus propias experiencias

Por lo tanto, la investigación está enmarcada en el paradigma interpretativo, como forma de pensamiento asumido en el estudio. Tomando en cuenta, que este paradigma se fundamenta en el teórico fenomenológico, cuyo punto inicial se basa en las experiencias y significados del sujeto como las personas perciben y comprenden el Dasein gerencia universitaria. Como señala Taylor y Bogdan (1986, p.20) "Comprende a las personas dentro

de un marco de referencia de ellas mismas.

Desde esta postura, me sustento bajo el enfoque cualitativo, donde la intencionalidad de la investigación está dirigida hacia la interpretación del Dasein Gerencia universitaria. Por ende, me introduciré y penetraré en el mundo del Dasein de la Gerencia universitaria, y me dirigiré a la "cosa misma" desde su cotidianidad, creencias, valores, entre otras para comprender el Dasein, para conocer desde su experiencia el significado de la de la gerencia universitaria.

En cuanto al método, asumí la lógica de acción el método fenomenológico hermenéutico de Martin Heidegger (2010), este método permite comprender las formas de ser del Dasein para aprehender el sentido del ser desde el horizonte de la historicidad y de la temporalidad a partir de cuatro momentos, la pre comprensión, reducción fenomenológica, construcción fenomenológica y la destrucción fenomenológica - penetración, Payares (2017b)

Respecto a las unidades de análisis seleccionadas, estuvieron conformadas por cuatro docentes con experiencia gerencial quienes laboran en el contexto universitario: Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), la universidad Nacional Abierta (UNA) y la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), asumiendo criterios para su selección.

Se utilizó como técnicas para la recolección de la información la observación participante, la entrevista en profundidad, revisión y análisis de documentos, medios audiovisuales, registros anecdóticos, entre otras. Y los instrumentos: grabadora, diario de anotaciones, guion de preguntas.

Para el tratamiento de la data, se aplicó la técnica de análisis del discurso y de contenido, con el inicio de la transcripción de las entrevistas en el protocolo de investigación, comienza la interpretación del discurso para reducir, categorizar, codificar clarificar, sintetizar, y comparar la información con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio, la cual nos permite la generación del corpus teórico de la gerencia universitaria. De manera simultánea, con la herramienta computacional para el análisis de datos cualitativos ATLAS. Ti (software para el análisis cualitativo de datos QDA).

Respecto al rigor científico considere la Veracidad (credibilidad), utilizando la triangulación de informantes y teoría. Martínez (2006) y en las consideraciones éticas se mantuvo la confidencialidad a través del anonimato y el consentimiento informado.

Análisis, Contrastación y discusión de hallazgos

Una vez organizado la información de las entrevistas en profundidad desarrollada en los encuentros dialógicos a los informantes clave, se procedió a su transcripción al protocolo de investigación y se

procedió al análisis interpretativo, así como a captear los datos generando 68 códigos y así agruparlas en 9 categorías, lo cual permitió la búsqueda para la comprensión de la realidad de la gerencia universitaria. De igual forma, se presentó la discusión de los hallazgos que emergieron de la data, la cual se contrasto con los teóricos de gerencia universitaria. Para ello se siguió la lógica de acción del método fenomenológico hermenéutico de Heidegger (2010).

Se realizó Matriz de Códigos y Categorías del informante clave CM1, para su posterior análisis se muestra en el Cuadro 1

Cuadro1. Matriz de Reducción: códigos y categorías Informante CM1

Fila	Descripción	Código (16)	Categoría emergente (6)
14-19	El órgano rector de todo lo que son las políticas tanto administrativas como educativas y de investigación que se realiza en todo ente universitario, de delinean y trazan los lineamientos que acompañan al proceso gerencial.	Órgano Rector	Políticas
22-26	Es como un proceso integral de las funciones del proceso gerencia con las de docencia, investigación y extensión con articulación comunitaria y énfasis en el talento humano	Conceptualización de la gerencia universitaria	Gerencia Universitaria
41-45	Debemos tener mayor vinculación con relación a la ciudadanía, estrechando el vínculo entre universidad y sociedad como elemento integrador y dinamizador en que ambos se enriquecen mutuamente, como espacio socializador de saber	Vinculación con la comunidad	Sentido social
66-67	Para resolver una situación de salud en un determinado momento... pero que no lo vea como una parte más humanitario	Resolutiva	Capacidad decisoria
68-72	Profesional egresado de la universidad, debe ser humanista más que todo, que se involucre con el individuo, con la comunidad, con el paciente que busca en el la ayuda.	Humanista	Talento humano

Fuente: Elaborado por Blanco (2022)

Matriz de Códigos y Categorías del informante clave GP2, para su posterior análisis se muestra en el Cuadro 2

Cuadro 2. Matriz de Reducción: códigos y categorías Informante GP2

Fila	Descripción	Código (12)	Categoría emergente (7)
155-159	Para mí el gerente debe tener las competencias para regir el proceso universitario, que conozca su estructura, sus procesos gerenciales, es decir sepa manejar una situación de índole académico y administrativo	Competencias gerenciales	Gerencia universitaria
175-181	Una gerencia universitaria horizontal... horizontal porque hace que las cosas funcionen, esto permite que se le otorgue a cada nivel de decisión y de gerencia	Aplanamiento	Horizontalidad
239-243	Entonces una universidad gira en torno a la vinculación con la sociedad eso. En ese afán de la gerencia universitaria por ese afán por sumirse a la realidad circundante y poner a la universidad al servicio de la comunidad	Vinculación con la comunidad	Sentido social
252-257	Hacer un acompañamiento, es que nuestros egresados tengan asistencia universitaria después de su egreso, en el sentido de hacerle seguimiento en su campo laboral	Acompañamiento del egresado	Seguimiento del egresado
269-273	La gerencia es abierta, integral, holística, con conexión con la comunidad articulada en todo su proceso.	Definición de gerencia universitaria	Gerencia universitaria

Fuente: Elaborado por Blanco (2022)

Matriz de Códigos y Categorías del informante claveSQ3, para su posterior análisis se muestra en el Cuadro 3

Cuadro 3 Matriz de Reducción: códigos y categorías Informante SQ3

Fila	Descripción	Código (12)	Categoría emergente (9)
25-30	Haciéndome acompañar y delegar y eso si lo hecho siempre, delegar funciones en ellos pero no la responsabilidad	Acompañamiento	Talento humano
36-41	Delego funciones para que trabajen solos como un gran equipo, esto le da seguridad al personal y compromiso con la institución	Delegar	Capacidad decisoria
47-50	Capacidad implica que ellos puedan crecer como profesional porque ellos son personas que son egresados de la universidad.	Desarrollo Profesional	Talento Humano
114-118	Una desde el punto de vista social y cómo hacemos ese engranaje y vinculación comunitaria con programas.	Vinculación comunidad	Sentido social
221-226	Gerencia universitaria esta articulación del componente académico, el componente social y comunitario.	Gerencia Articuladora	Gerencia Universitaria

Fuente: Elaborado por Blanco (2022)

Matriz de Códigos y Categorías del informante clave YP4, para su posterior análisis se muestra en el Cuadro 4

Cuadro 4. Matriz de Reducción: códigos y categorías Informante YP4

Fila	Descripción	Código (21	Categoría emergente (6)
81-83	La vinculación esa que nos va a permitir que la docencia gire en torno a lo que sucede en la comunidad, en la sociedad.	Vinculación comunitaria	Sentido Social
81-83	El profesor pueda capacitarse para ir perfeccionando sus saberes y así desempeñar como es requerido	Capacitación	Talento Humano
182-185	Es decir capacidad para resolver por qué a mí me obligan a estar metido en una oficina	Resolutivo	Capacidad Decisoria
230-237	La gerencia universitaria es cumplir las funciones de la administración de planificación organización dirección y control, con las funciones universitarias.	Conceptualización gerencia	Gerencia universitaria
356-359	Al personal hay que empoderarlo para que tomen sus propias decisiones y desarrollar la confianza y seguridad.	Empoderar	Liderazgo

Fuente: Elaborado por Blanco (2022)

A continuación Cuadro 5, presento resumen de las categorías emergentes y códigos que se generan: del análisis del protocolo de investigación:

Cuadro 6: Matriz de categorías emergentes y códigos

Categorías	Códigos
Gerencia universitaria	Conceptualización gerencia universitaria Planificación Poder Preparación del gerente Competencias gerenciales Gerencia articuladora Función gerencial Involucrar
Sentido Social	Vinculación con la comunidad Solución de problemas Conexión abierta Servicio Compromiso Humanismo
Políticas	Organo rector
Talento Humano	Voluntad Política Motivación Valores Capacitación profesional Aprendizaje Acompañamiento Condiciones laborales Desarrollo profesional Bienestar del personal
Capacidad Decisoria	Resolutivo Autonomía
Liderazgo	Delegar Empoderar Empatía Guía Sinergia Direccionar Involucrarse Anima al equipo
Visión prospectiva	Visionario Transcender Repensar
Seguimiento del egresado	Acompañamiento del egresado
Horizontalidad	Aplanamiento

Fuente: Elaborado por Blanco (2022)

Posteriormente se hizo la descomposición conceptual de las características que emergieron producto de la comprensión mundana de los significados de los informantes clave, de ahí que las contrastaciones de su semántica argumentativa con los fundamentos teóricos, hicieron posible la configuración de nueve categorías emergentes: gerencia universitaria, talento humano, liderazgo, sentido social, horizontalidad, políticas, capacidad decisoria, seguimiento del egresado y visión prospectiva. Como se muestra en la fig.1.

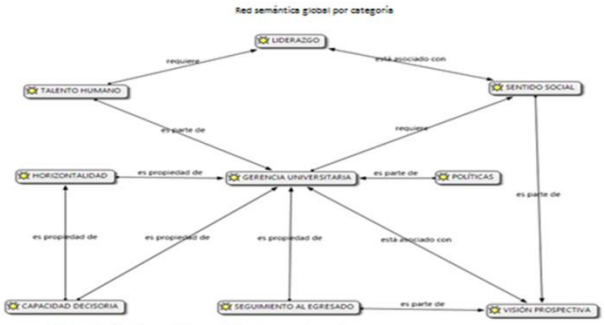


Figura 1. Red semántica global por categorías
Fuente. Elaboración propia Blanco (2022)

La red semántica (fig.1) permite analizar la Gerencia universitaria desde la experiencia de los actores sociales. Partiendo del nodo o categoría central como es, Gerencia universitaria porque en esta categoría se recoge lo que realmente me interesa definir. La red semántica en cuestión de 9 componentes, donde se evidencian las relaciones manifiestas de la categoría central con el resto de las categorías de la red. La categoría Gerencia universitaria como categoría central tiene una centralidad de 7 puntos, lo cual significa que casi todas las categorías en estudio, tributan de alguna forma a esta categoría central.

Por lo tanto, se denota entonces como la gerencia universitaria ha de ejercer un liderazgo con sentido social apoyado en su talento humano configurado en una estructura de horizontalidad que le faculte para la toma de decisiones

orientadas por políticas con sentido social que, bajo una visión prospectiva, realice seguimiento al egresado para asegurar el impacto que la universidad tiene en la sociedad. Antes, con la ayuda de los códigos definidos anteriormente, definiré cada una de las nueve categorías emergentes para luego hacer la gerencia universitaria a través de una definición propia. A continuación, definiré las categorías emergentes que resultaron en el estudio: La gerencia universitaria es un proceso flexible e integrativo de las funciones del proceso gerencial con las funciones universitarias docencia, investigación y extensión, donde se articulan mecanismos con la comunidad y el sistema productivo. Lo cual permite llevar un modo los constructos académicos, administrativos y sociales, avivando la esencia de la universidad.

Es decir se integran las fases gerenciales de manera articulada sin privilegiar una del otro, todos debe estar a la par, iniciando con la planificación que apertura el proceso gerencial para delinear el plan operativo, como fase de inicio, que abanica las subsiguientes fases, logrando una articulación armónica entre las mismas y de esta manera se evitan improvisaciones.

Por lo que la gerencia universitaria compuesta por un conjunto de factores (recursos, procesos y resultados) que deben estar al servicio y contribuir positivamente al desarrollo de la formación, la investigación, la extensión y los recursos humanos que permite cristalizar la independencia y dependencia, al mostrar tres funciones distintas con sus propias características pero a la vez interconectadas entre sí para darle paso a un nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje vanguardista e innovador cuya prioridad es la calidad de vida y el bienestar de las comunidades.

En cuanto a la categoría sentido social la gerencia universitaria como organización que cumple procesos importantes para cumplir sus funciones taxativas mantiene una vinculación con la ciudadanía, enlazando el vínculo universidad con comunidad, dinamizando sus relaciones que permitan el enriquecimiento mutuamente. Afianzando el objetivo de la gerencia universitaria por el afán de sumarse a la realidad circundante de poner a la universidad al servicio de la comunidad, por lo tanto la gerencia universitaria se asocia con la comunidad desde el punto de vista social y a través de las diferentes actividades.

Por lo tanto, este permanente vínculo de la universidad con las comunidades opera como elemento integrador de sus funciones misionales con la sociedad como una institución social al servicio del hombre, comprometida con la búsqueda del conocimiento y de soluciones a problemas percibidos en la sociedad local acompasados por un clima de autonomía académica, el respeto a las ideas y a la diversidad cultural posible con una gerencia de pensamiento abierto y eficiente acompasado a los nuevos tiempos,

capaz de aceptar los desafíos sobre el papel de las universidades en la actualidad. Además la gerencia universitaria, insertada en lo social forma al talento humano con un alto espíritu de cooperación y de servicio, es decir con sentido humano, y considera este término de doble implicación ya que el gerente debe darse a la gente con servicio humanista, por lo que su formación profesional, habilidades y destrezas, estén enmarcada en ello para que esa gerencia este signada con tal característica.

Por lo que el gerente predilecta un servicio de entrega, con sentido de pertenencia, con compromiso, responsabilidad desde la existencialidad del ser, considerado de relevancia dentro de la gerencia universitaria, donde los gerentes acepten la responsabilidad de lograr que las virtudes humanas se manifiesten. Actitud que implica una transformación de la administración de personal al liderazgo de las personas. Es decir, el gerente fomenta en el talento humano las más preciadas virtudes, entre ellas el don de servir, por lo que el gerente se convierte en líder inspirador, que impulse el desarrollo de las personas a su cargo para lograr esa trasformación y ser ejemplo del servicio a la comunidad universitaria.

De manera que, la gerencia universitaria apertura sus puertas, en plena conexión con la comunidad, es decir de puertas abiertas, que vaya al exterior para coadyuvar a la solución de problemas, creando un binomio universidad y comunidad y que vaya acompasados con sus funciones básicas, es decir que se entrelacen con la docencia y de esta manera se articulen con la investigación, como en todo. Visto así se articulan las funciones sustancias de la gerencia con la comunidad, creando su sentido social y resaltando su responsabilidad social universitaria como institución que responde a las necesidades y expectativas de un país.

Categoría Política. La gerencia universitaria como órgano rector define los lineamientos por lo que se rige la institución universitaria tanta administrativa, educativa y de investigación, lo cual delinea los principios y políticas que acompañan al proceso gerencial. Sin embargo se requiere de la voluntad política para ofrecer alternativas de solución a las diferentes situaciones que se presentan en las universidades, como ese elemento político clave para aligerar el cumplimiento de sus funciones. Es decir, la gobernanza y autonomía para gestionar los recursos requeridos para el funcionamiento de la institución universitaria

Categoría Talento Humano: Para la gerencia universitaria el talento humano activo intangible de gran valía que permite el logro de objetivos, donde cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, en especial los docentes, deben disponer de competencias para incorporarse a las funciones necesarias para el desarrollo de las instituciones.

Visto así, la gerencia universitaria fomenta estrategias innovadoras en el docente universitario para generar procesos de perfeccionamiento continuo que la sociedad actual demanda y así desde su experiencia en la docencia ir perfeccionando su área de conocimiento, en pro de enriquecer y fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje que tribute al perfil del egresado de los profesionales. Provistos con herramientas innovadoras y actualizadas para enfrentarse a la realidad social en su campo profesional.

Capacidad decisoria: la gerencia universitaria requiere que el personal que gestiona los procesos tengan poder de decisión ante situaciones planeadas o no, de manera tal que se pueda resolver situaciones en lo académico, investigativo, extensión y con la comunidad, ese poder decisorio permite mantener la sinergia de los equipos de trabajo tomando en consideración que el gerente comunica de manera efectiva las diferentes actividades planeadas y ejecutadas respondiendo ante cualquier eventualidad. Esta capacidad resolutiva permite desmontar la burocracia en las rígidas estructuras jerárquicas aplanando sus estructuras y operativizar los resultandos en tomas de decisiones efectivas. Por ello en la gerencia universitaria experimenta cambios a nivel de estructuras, para facilitar el proceso de toma de decisiones.

Categoría Liderazgo surge en la gerencia universitaria para guiar y direccionar al personar ya que posee esa habilidad de manejarlo eficientemente, creando un clima de confianza. Este líder les faculta para empoderarlos, a tener confianza en sí mismos y con sus capacidades puedan independizarse de manera que se integren a los procesos de manera sinérgica. Este liderazgo se involucra con su equipo, estableciendo una relación armónica, con una comunicación eficaz y conduciendo a su equipo al éxito de la organización

La visión prospectiva del gerente universitario permitirá desarrollar una visión global de su entorno para repensar y trascender su accionar para tomar las mejores decisiones en pro de la sociedad a la cual sirve. Acerca de hacia dónde dirigir el curso de su gerencia para brindar a la sociedad el mejor aporte.

Seguimiento del egresado La gerencia universitaria delinea estrategias para el acompañamiento del egresado para que tenga asistencia universitaria después de egreso, y de esta manera hacerle seguimiento hasta su campo laboral, es decir en el seno de las instituciones donde este trabaje, buscar información con respecto a la formación que tiene para ser reconducida, y obviamente recabar información sobre las necesidades particulares del sector empleador. Esto lograría una conexión con el sistema productivo permitiendo que los estudiantes nuestros nunca cayeran en obsolescencia y estuvieran siempre actualizados y que nuestros

planes y programas se mantuvieran actualizados.

La horizontalidad permite integrar a la universidad consigo misma, donde los departamentos son parte de un todo y la empresa es un sistema de energías, las cuales tienen que relacionarse según sus necesidades para llegar a un objetivo en común, donde cada uno ocupa un mismo lugar cuya herramienta para la integración es la construcción de equipos donde se fortalece la sinergia, solidaridad, eficiencia organizacional y la fluidez de los procesos.

Una gerencia universitaria horizontal hace que las cosas funcionen sin burocracias, esto permite que se le otorgue a cada nivel de decisión la importancia que requiere, otorgándole la posibilidad de desarrollo de las competencias, ya que permite aplanar las estructuras jerárquicas, rígidas y mecanicista, visualizando líneas de mando en consonancia para las tomas de decisiones manteniendo a todos en un mismo nivel operativo.

Luego de haber definido estas nueve (9) categorías, me permito hacer una Gerencia universitaria desde la experiencia de los actores sociales, de la siguiente manera: La gerencia universitaria centrada en una gerencia integrativa y articuladora de los procesos universitarios de manera continua, holística y dinámica desde una perspectiva infinita. Desde esta concepción, la gerencia universitaria requiere de autonomía para el funcionamiento operativo de sus funciones y manejo de sus políticas institucionales, de manera que sus estructuras jerárquicas se aplanen para el logro de una articulación sinérgica de las funciones de docencia, investigación, extensión, el proceso gerencial y el talento humano que permita la vinculación con la comunidad para la prestación de un servicio signado de humanismo y valores

De tal manera, se presenta la propuesta del constructo teórico Modelo teórico: GERUNI. Gerencia Universitaria modelo integrativo y articulador a la cual, está conformada por la sustentación teórica, la comprensión e integración, su descripción, la representación gráfica de la teoría emergente sustentada con el uso de metáfora del infinito.

Modelo Teórico: GERUNI.
Gerencia Universitaria modelo integrativo y articulador

Para finalizar, presento el modelo teórico de la Gerencia Universitaria desde la experiencia de los actores sociales, la cual he denominado Modelo teórico: GERUNI. Gerencia Universitaria modelo integrativo y articulador a través de la Figura 2 la cual constituye un compendio de todo lo explicado.

Fig.2. Modelo integrativo y articulador GERUNI
Fuente: Elaboración propia Blanco (2022)

El modelo que presento responde metafóricamente a la idea de infinito, el cual, la RAE define como "que no tiene ni puede tener fin". Utilizo esta imagen para representar que la gerencia universitaria ha de ser un proceso continuo, sin inicio ni fin, en el que un gerente competente direcciona y articula los procesos universitarios mediante el ejercicio de un liderazgo participativo, integrador y de servicio con sentido social apoyado en un talento humano atendido desde la integralidad del ser en una estructura de horizontalidad que le faculte para la toma de decisiones orientadas por políticas con sentido social. Esta gerencia universitaria, generada por una visión global e integral de la realidad interna y externa de la universidad permitirá tener una visión prospectiva que permita repensar y trascender su acción para la toma de decisiones en pro de la sociedad a la cual sirve caracterizada por un seguimiento al egresado que permita asegurar el impacto positivo que la universidad tiene en la sociedad.

Consideraciones finales

Considero preciso poner al común las reflexiones de la teoría emergente denominada "Gerencia universitaria modelo integrativo y articulador GERUNI" en contraste con lo actual atendiendo al propósito central de la investigación que fue generar el constructo teórico de la gerencia desde la experiencia de los informantes claves.

Una vez concluido los diferentes momentos de la investigación y desarrollados los propósitos que sustentaron la mismas es necesario resaltar los aspectos más relevantes de la investigación, que se constituyen un razonamiento de las diversas develaciones que realicé.

Respecto al primer propósito específico que consistió en describir los aspectos que caracterizan la situación actual de la gerencia universitaria desde contenidos teóricos del tema, tras la aplicación de entrevistas personalizadas y de manera directa con los informantes clave previamente seleccionados, siguiendo el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas, pude obtener los datos de las narrativas derivadas de los informantes clave, desde su percepción y experiencia en su cotidianidad y facticidad, una descripción de los mismos, con la cual, una vez transcritos de manera precisa en los protocolos de análisis, pude ir a la data o "ir a la cosa misma" (Heidegger 2010), y así acceder a los captos, para identificar los presupuestos de cada informante, con los cuales se hizo visible su Dasein, el ser ahí, que está constituido por el SER del ente a partir de sus estructuras y significatividad.

La información se organizó para extraer las unidades de significado, agrupando las ideas en conceptos, constructos, propiedades y principios. Este trabajo se llevó a cabo con apoyo de una matriz de visualización de los datos, dando así cumplimiento con el primer propósito planteado en esta investigación.

En cuanto al segundo objetivo específico relacionado a Comprender los significados que otorgan los informantes clave a la gerencia universitaria, desde la Fenomenología Hermenéutica como lógica de acción, manifestados por los informantes clave, se procedió a experimentar; sentir su la narrativa desde su facticidad, de manera que me coloque en su lugar escuchándoles con atención para dejarlos decir sus significados con respecto a la gerencia universitaria para luego captar lo desconocido desocultando lo oculto y esencial del Dasein. Esto fue posible a través de la construcción de matrices de análisis hermenéutica que me permitió identificar las categorías emergentes, con lo cual logre el segundo propósito planteado en mi investigación.

En relación al tercer objetivo como lo es Interpretar los significados que otorgan los informantes clave para la emergencia de la estructura teórico-conceptual de la gerencia universitaria. La Interpretación de los significados de los informantes clave lo obtuve de la organización y procesamiento del discurso narrativo de los informantes clave quien conoce y manejan la gerencia universitaria, luego procedí a realizar un desmontaje de las construcciones para develar el fenómeno tal como es, donde se reconoce lo oculto. Hice una reconstrucción de un estado de interpretación de la vida fáctica contrastando los significados con las teorías establecidas sobre el fenómeno, dándole así una argumentación teórica donde se develaron las categorías teóricas las cuales argumentan y dan basamento a la nueva teoría, concluyendo de este modo con el tercer propósito investigativo.

Finalmente para dar cumplimiento con el propósito general de esta manera concluir con mi investigación, muestro el constructo teórico Modelo Teórico de la gerencia universitaria integrativo e integrador GERUNI que emergió de la organización, análisis y procesamiento de la data obtenida mediante la intervención discursiva de los cuatro informantes clave, en relación a sus experiencias como gerentes vividas dentro de las universidades, la cual, a su vez se contrastó con las teorías existentes, teniendo como principal referencial la visión del hilo conductor teórico Drucker(2002) versus, hilo conductor metodológico que rigió la investigación Heidegger (2010).

A continuación, presento otras reflexiones que emergieron de la investigación:

- La data recogida da cuenta de cómo puede existir una vinculación de las comunidades y las universidades, articulando sus funciones docencia, investigación y extensión de manera que se

fortalezca lo vínculos con la sociedad para transformar la sociedad.

- Las universidades visto desde un punto de vista gerencial se presentan como un ente integrador y articulador con una nueva visión de re significación gerencia universitaria que acompasa los procesos de manera continua para dar respuesta a la sociedad.

De modo que la gerencia universitaria inserta su concepción integral e articulador para gestionar procesos de transformación permanente donde continuamente busca la excelencia, con un gerente competente quien hace uso del liderazgo participativo e integrador para el acompañamiento del talento humano que permita el ejercicio del poder compartido para generar tomas de decisiones que orienten la solución de problemas de la sociedad demandante. Por lo tanto este proceso es continuo, se transforma un proceso por el otro en la búsqueda de la excelencia y la calidad del servicio y el cumplimiento de sus funciones misionales y gerenciales.

Bibliografía

Álvarez, I., y Topete, C. (2007). Estrategia integral de gestión para la calidad de la educación básica en el siglo XXI. Perspectiva de la Educación desde América Latina, Vol. 2, Nos. 3 y 4, mayo-agosto.

Cejas, M. J., y Alfonso, R. D. (2012). Aproximación al estado y tendencias de la gestión universitaria en América Latina. Gestión Universitaria. Buenos Aires. Argentina, 5(1)

Carrasquero H y Lugo Marín, J (2016) Constructo fenomenológico de la gerencia universitaria desde el enfoque de producción social para el desarrollo integral. Revista Qualitas. Vol.20 juli-dic 20002 Documento en línea: www.revistas. Uribe. edu.ec index/ qualitas/

Drucker, P. (1973). La Gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. 6ta edición. 2da reimpresión. Argentina

Drucker, P. (2002). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá, Colombia: Fondonorma.

Goyo, A: Figueredo, C; Méndez, E y otros (2012). la gerencia de la educación universitaria, en la perspectiva de la transcomplejidad. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences. Dopcuemnto en línea: www.revistaorbis.org.ve / núm 23 (año 9) 109-131 110

Heidegger, M. (2010). Ser y tiempo. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.

Martínez M, M (2006) Ciencia y arte en la Metodología Cualitativa. 2da edición Editorial Trilla México.

Monagas, D. (2010). Consideraciones sobre la gerencia universitaria en la

Escuela de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes. Actualidad Contable FACES, 6(6), 33-37.

Payares, L. (2017b). Fenomenología avanzada: dos enfoques para el análisis de la data Husserl-Heidegger. Coro, Falcón, [Seminario]. Departamento de Postgrado (UPTFAG). Abril de 2017.

Pérez, G y Moreno, Z (2017) Constructo teórico sobre la gerencia universitaria. Critica libre. Volumen 15. N 26. 23-42

Pérez, M., Acosta, I. (2014). Formación gerencial y epistemología. Revista Formación Gerencial, 13(1)

Rivero Higuera, A (2018) Barquisimeto. Gestión de la investigación universitaria: estudio social desde la visión de sus versionantes Tesis Doctoral presentada como requisito parcial para optar título de doctor en ciencias gerencia. Universidad de Yacambu . Barquisimeto

Rivero, E., y Goyo, A. (2012). La gerencia universitaria venezolana ante los nuevos retos de la sociedad del siglo XXI. Revista Gestión y Gerencia. Vol. 6, No. 2

Taylor, S., y Bogdan R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós, Barcelona.

UNESCO (1998). Declaracion Mundial Sobre La Educacion Superior en El Siglo XXI: Vision Accion y Marco De Accion Prioritaria Para El Cambio y El Desarrollo De La Educacion Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI. Octubre 1998. Consultado en http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm . Marzo 2011

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

AUTORA: JULYMAR COTIZ CARRASQUERO

RESUMEN

La innovación se ha convertido en un baluarte impulsor del desarrollo y crecimiento organizacional para trascender hacia la competitividad del mundo globalizado y emergente. El propósito general de esta investigación fue reflexionar sobre la gestión de la innovación en las instituciones públicas. Este estudio se abordó desde el enfoque cualitativo, bajo la metodología de investigación documental, en donde a través del análisis e interpretación de teorías se desarrolló la cultura organizacional como mecanismo para la gestión de la innovación, el papel de competencias del talento humano innovador hacia culturas orientadas a la innovación y las variables organizacionales que tienen una relación positiva con la innovación. Se concluye que para gestionar la innovación se ha de fomentar una cultura organizacional caracterizada por la creatividad e innovación, la visión estratégica, el liderazgo, la inteligencia emocional y el aprendizaje organizacional, así mismo se ha de tomar en consideración al talento humano como el activo más valioso para lo cual la personalidad, las habilidades cognitivas, la motivación y el conocimiento, sientan las bases para el desarrollo de competencias hacia el fortalecimiento de la innovación, finalmente se destacan las variables que de forma positiva contribuyen a la innovación como son la especialización, diferenciación funcional, profesionalismo, actitud de los líderes hacia el cambio, recursos de conocimientos técnicos, intensidad administrativa, recursos abundantes, comunicación externa, comunicación interna y antigüedad de los gerentes.

Palabras Clave: Gestión, innovación, cultura organizacional

ABSTRACT

Innovation has become a driving force for organizational development and growth to transcend towards the competitiveness of the globalized and emerging world. The general purpose of this research was to reflect on the management of innovation in public institutions. This study was approached from the qualitative approach, under the documentary research methodology,

where through the analysis and interpretation of theories, organizational culture was developed as a mechanism for innovation management, the role of innovative human talent skills towards cultures innovation-oriented and organizational variables that have a positive relationship with innovation. It is concluded that to manage innovation, an organizational culture characterized by creativity and innovation, strategic vision, leadership, emotional intelligence and organizational learning must be fostered, likewise human talent must be taken into consideration as an asset. more valuable for which personality, cognitive skills, motivation and knowledge lay the foundations for the development of skills towards strengthening innovation, finally the variables that positively contribute to innovation such as specialization are highlighted , functional differentiation, professionalism, attitude of leaders towards change, resources of technical knowledge, administrative intensity, abundant resources, external communication, internal communication and seniority of managers.

Keywords: Management, innovation, organizational culture

INTRODUCCIÓN

En la dinámica de la competitividad del mundo globalizado, en el cual navegan las organizaciones de hoy en día, han dado lugar a la generación de nuevas formas de gestión, en la que la innovación marca la pauta, para trascender a los paradigmas caracterizados por la linealidad y la fragmentación de saberes que no permitían alcanzar el éxito, en ese sentido la innovación facilita a las empresas y/o instituciones interactuar en los entornos emergentes y competitivos, para lograr así estar en consonancia con las nuevas tendencias.

Ahora bien, para la gestión de la innovación en las organizaciones se ha de desarrollar una cultura que fomente la creatividad y la innovación, en el sentido de que la creatividad es la esencia de la generación de nuevas ideas significativas, la innovación es el proceso a través del cual las ideas se captan, se desarrollan y se evalúan, por tal motivo la creatividad es el insumo de la innovación. Al respecto Ahmed y otros (2012), plantean

La cultura faculta o empodera (empowerment) a sus empleados para alcanzar un desempeño superior, identifica la libertad y la autonomía que se otorga a los individuos como un elemento que apoya la creatividad y la innovación. Sugiere darles libertad y autonomía para que determinen los medios con el fin de llegar a una meta. Las personas que tienen habilidad para llevar a cabo acciones creativas frecuentemente valoran la independencia y la autonomía. Las empresas que desarrollan una cultura organizacional que fomentan la autonomía para lograr metas claras y bien comunicadas serán más exitosas en términos de creatividad e innovación, que aquellas que no lo hacen. (Ahmed y otros, 2012, p.251).

De lo anteriormente planteado, se desprende que el principal atributo de la cultura es darle poder a los empleados, autonomía y libertad para fortalecer la creatividad e innovación, esto permitirá impulsar el sentido de compromiso, pertenencia de los actores organizacionales y la motivación al logro de los objetivos y metas.

Sumado a lo expuesto, la cultura organizacional se convierte en un mecanismo para que las organizaciones alcancen la innovación, para lo cual es necesario una visión estratégica para develar las fortalezas,

debilidades, oportunidades y amenazas que se presentan en el entorno, así mismo se ha de asumir un liderazgo que sea capaz de inspirar al talento humano en la consecución de las metas para la gestión de la innovación, de igual forma apropiarse de los atributos de la inteligencia emocional para desarrollar la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos, e instaurar el aprendizaje organizacional, como como vía para la incorporación de nuevos saberes y conocimientos en distintos niveles, referidos tanto a los conocimientos como a la renovación de las bases conceptuales.

En este contexto, las organizaciones han de tener diseñados el perfil de competencias del talento humano para gestionar la innovación, en la cual la personalidad, las habilidades conceptuales, la motivación y el conocimiento son pilares fundamentales, de ellas se desprende la autonomía, creatividad, el logro hacia las metas y las habilidades técnicas y conceptuales para llevar a cabo los procesos. Finalmente, es importante hacer énfasis en las variables que contribuyen a la gestión de la innovación como la especialización, para lo cual es necesario conocer como está estructurada la organización, cantidad de profesionales, capacidad de adaptación al cambio, disponibilidad de recursos, procesos de comunicación y hoja de vida de los actores organizacionales.

De todas las consideraciones planteadas, surge la necesidad del presente estudio de naturaleza documental, el cual tuvo como propósito reflexionar sobre la gestión de innovación en las instituciones públicas y como propósitos específicos describir la cultura organizacional como mecanismo para la gestión de la innovación, comprender el papel de competencias del talento humano innovador hacia culturas orientadas a la innovación y develar las variables organizacionales que tienen una relación positiva con la innovación. Con la finalidad de cumplir con el propósito propuesto se inició la revisión teórica de la bibliografía relacionada con la gestión de la innovación, como punto de partida para redimensionar los saberes, reorientar los esfuerzos y establecer la relación entre el conocimiento teórico y las prácticas diarias en la gestión de la innovación.

Fundamentación teórica de la gestión de la innovación

La innovación

La innovación siempre ha estado presente en el desarrollo y competitividad de las organizaciones, países y en el mundo en general. Es inseparable de la condición social de las personas, más aún en un mundo globalizado cada vez más competitivo. En ese sentido se tiene que la voluntad de innovar es una estrategia que ha de desarrollarse en las organizaciones como una cultura de innovación, la cual requiere el compromiso de la gerencia, motivado a que esta debe involucrarse en el proceso formando parte del equipo de innovación, asumiendo una mentalidad abierta para hacer cosas y generar nuevas ideas.

De lo anteriormente planteado se desprende que la innovación, constituye una exigencia básica reclamada por la sociedad en respuesta a la irrupción del pensamiento innovador, creativo, estratégico, inteligente y democrático que se puede asumir en las Instituciones públicas. La ciudadanía exige a su administración que sea eficaz, eficiente, efectiva, ética y de calidad en los servicios prestados, pues un entorno dinámico, convulso e incierto obliga a afrontar sin dilación esos grandes retos.

Es significativo entonces, que la innovación se convierte en una fuente de avance y desarrollo, en la que para propiciarla e incrementar su desempeño, las organizaciones han de considerar cambiar constantemente su estructura organizacional, su cultura corporativa y el estilo de gestión de sus líderes. La innovación es esencial para que las empresas alcancen o mantengan su ventaja en un mundo que es cada vez más dinámico, cambiante y competitivo.

Ahora bien, conviene en este apartado develar la definición de innovación, para Drucker (1985), es la herramienta especifica de los empresarios, innovadores; el medio con el cual explotar el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. Se la presenta como una disciplina que puede aprenderse y practicarse. Los empresarios innovadores deben investigar conscientemente las fuentes de innovación, los cambios y los síntomas de oportunidades para hacer innovaciones exitosas, y deben conocer y aplicar los principios de la innovación exitosa.

Así mismo, para Ahmed y otros (2012), La innovación es una

característica inherente a la sociedad humana. Es especialmente importante en el surgimiento de una sociedad del conocimiento, donde la creación y comercialización de las nuevas ideas apuntalan tanto el éxito nacional como el éxito internacional de las empresas. Las ideas, los métodos, las estructuras innovadoras, además de los nuevos productos o servicios son los principales impulsores del crecimiento organizacional y económico.

De lo anteriormente definido se tiene entonces que la innovación, permite a las organizaciones estar preparados para hacer frente a los cambios, transformaciones y a las situaciones de incertidumbre, la cual está vinculada con la gestión del conocimiento, ya que como activo intelectual, el conocimiento es parte de una cultura orientada a producir y difundir nuevas ideas en la organización. Es un activo que se construye a través de una gestión que estimula las actitudes innovadoras como valor reconocido desde la dirección.

De allí pues que, el esfuerzo investigativo está orientado a develar el fundamento teórico para gestionar la innovación en las instituciones públicas a partir de la alineación del capital humano en una cultura innovadora, en ese sentido para (Ahmed y otros 2012), la gestión de la innovación es aquella que permite fomentar la cultura de innovación, generar ideas y descubrimientos, comprende las herramientas para evaluar la madurez, identificar las brechas de rendimiento y definir acciones de mejora.

Asimismo la gestión de la innovación requiere construirse con efectividad. Por su parte Ortiz y Nagles (2013), destacan que frente a la globalización de los mercados, la competencia y el avance tecnológico las organizaciones han de generar acciones para adoptar la innovación como estrategia y como cultura para estar a la par de las nuevas tendencias mundiales.

Cultura organizacional como mecanismo para la gestión de la innovación

Para que las organizaciones logren ser exitosas, han de diseñar estrategias para generar nuevas ideas, valiéndose de los procesos de innovación para darle valor potencial a esas ideas, una forma de lograrlo es a través de una cultura organizacional que valore la dialógica creatividad e innovación de los colaboradores. Al mismo tiempo Saffold (1998), plantea que es necesario la integración e interconexión de la cultura

organizacional con el desempeño de la empresa, en donde para lograrlo se han de considerar varios aspectos como son las estrategias, liderazgo, inteligencia emocional y aprendizaje organizacional, los cuales se desarrollan en esta investigación.

Para Francés (2001), en el ámbito organizacional la estrategia se refiere a la combinación de medios a emplear, para alcanzar los objetivos en presencia de incertidumbre, por otra parte Etkin (2011), la define como una visión de futuro (de largo plazo), a la formulación de prioridades y los caminos por seguir para lograr la continuidad y el crecimiento de la organización. De estas definiciones se infiere que la estrategia está relacionada con las acciones a tomar en consideración para lograr los objetivos a largo plazo para lo cual es fundamental realizar análisis de los entornos tanto externos como internos.

Con respecto al liderazgo, Drucker (2007), describe al líder como aquel que es capaz de hacer que sus seguidores realicen lo debido, apuesta por los resultados que se obtengan en la consecución de los objetivos y a esto le llama liderazgo; afirma que los líderes son muy visibles y por consiguiente estos demarcan el camino con su ejemplo, infiere que el liderazgo es responsabilidad, tolerancia y autoconfianza; este último aspecto es de gran importancia como una premisa fundamental a la hora de liderar a los individuos y por último que el liderazgo debe aprenderse y puede aprenderse.

Seguidamente, se discute en este apartado sobre el liderazgo como elemento clave de la creación, el cambio y el mantenimiento de la cultura en las organizaciones, al respecto Schein (1985), plantea que la creación y manipulación de la cultura es una función crítica del liderazgo, en donde lideres juegan un rol importante al formar, nutrir y diseñar la evolución de la cultura organizacional. Ahora bien también es importante hacer mención sobre los elementos del liderazgo cultural, para Trice y Beyer (1993), comprenden las cualidades personales, situación percibida, visión y misión, atribuciones de los seguidores, desempeño, comportamiento del líder, acciones administrativas, uso de formas culturales, uso de tradición y persistencia.

Aunado a lo expuesto Trice y Beyer (1993), identifican diferente tipos de liderazgo para crear, cambiar y mantener una cultura, entre los que se tiene el liderazgo carismático, el cual contribuye a la creación de

una cultura, los líderes carismáticos inspiran a sus miembros a asumir riesgos y a practicar la visión compartida, valiéndose de la autoconfianza, la asertividad, la comunicación, por lo tanto energizan a sus seguidores para el logro de las metas y el fortalecimiento de la innovación.

Lo anteriormente planteado, guarda relación con lo señalado por Goleman (1998), al indicar que el liderazgo comprende el atributo para infundir energía, el líder habilidoso no pierde el contacto con las corrientes emocionales sutiles que mueven a los grupos, al mismo tiempo es capaz de anticipar el impacto de sus decisiones al respecto. El líder ha de tener la capacidad para captar los sentimientos inexpresados y articularlos en beneficio del grupo, así mismo es también fuente clave del clima organizacional, al igual que tiene la responsabilidad de movilizar a todo un grupo en la misma dirección, en ese sentido toda esa transmisión de energía emocional convierte a los líderes en los auténticos timoneles de una organización.

Finalmente en el ámbito del liderazgo, Trice y Beyer (1993), hacen énfasis en el liderazgo transformacional, como agentes del cambio, contribuyen a desarrollar una visión, la dan a conocer y ejecutan acciones en función de ella, asumiendo al mismo tiempo un compromiso con los seguidores de la visión, su propósito es dirigir el cambio en función de alinear la organización y el entorno. Los líderes exitosos tienen confianza en sí mismo y visión compartida.

De igual forma para Goleman (1998), comprende ir más allá del estilo de gestión habitual, para practicar un estilo de liderazgo cuyo entusiasmo sea capaz de movilizar a sus colaboradores, son líderes que no imponen órdenes, sino que inspiran y al articulan su visión, se sienten intelectual y emocionalmente estimulados. Muestran una fuerte creencia en su intuición, alentando a los demás a seguirle.

En lo referente a la inteligencia emocional, para Goleman (1998) el término "inteligencia emocional" se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. (P349). Por otro lado, para Cooper y Sawaf (2004), es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana,

información, conexión e influencia (p18).

En el marco de las competencias emocionales, Goleman (1998), nos devela las competencias personales, las cuales determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos, en ese sentido se convierten en atributos relevantes para impulsar la innovación en las instituciones públicas, a su vez las personas dotadas de estas habilidades lograrán practicar la conciencia de uno mismo, la cual implica conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones para lograr la conciencia emocional, la valoración adecuada de uno mismo y la confianza en uno mismo.

Sumado a lo expuesto dentro de la conciencia de uno mismo, está la autorregulación referida al control de nuestros estados, impulsos y recursos internos, comprende el autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad, e innovación, para lograr así sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información, finalmente dentro de las competencias personales está la motivación, relacionada con las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos, al respecto las personas dotadas de estas competencias se caracterizan por la motivación al logro, compromiso y optimismo.

De las competencias personales se transita a las competencias sociales, la cuales determinan el modo en que nos relacionamos con los demás, por lo tanto se convierten en impulsos motivadores para la gestión de la innovación, comprenden la empatía, que no es más que la conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas, al respecto las personas dotadas de esta competencia se caracterizan por la comprensión de los demás, la orientación al servicio y el aprovechamiento de la diversidad. Finalmente también forma parte de las competencias sociales las habilidades sociales, relacionadas con la capacidad de inducir respuestas deseables en los demás, dentro de ellas están inmersos la influencia, comunicación, liderazgo, catalización del cambio, resolución de conflictos, colaboración y cooperación y las habilidades de equipo.

Otro de los aspectos relevantes para la gestión de la innovación en las instituciones públicas, está relacionado con el aprendizaje organizacional, al respecto las organizaciones se enfrentan a la necesidad de una adaptación continua para estar acordes con las

exigencias de un contexto más competitivo e innovador; para ello, necesitan realizar modificaciones en sus estructuras organizacionales, tecnología, forma de administrar al capital humano. Dicha adaptación implica aprendizaje, entendiéndose este como "… un cambio relativamente permanente en la conducta y en las capacidades humanas producto de la experiencia y la práctica". Las organizaciones tienen que aprender a responder adecuadamente a las exigencias de su medio, y deben hacerlo más rápido que sus competidores. Al respecto conviene citar lo siguiente

El proceso de aprendizaje es la capacidad de ir más allá de los programas o esquemas vigentes. El proceso: a) le da adaptación y creatividad a la organización en nuevos contextos, y b) permite incorporar nuevas formas de mantener lo existente. El aprendizaje es un proceso que viene a cubrir la brecha o diferencia percibida entre el saber existente y el necesario. Esto permite corregir errores, mejorar la lectura de la realidad, o bien tomar decisiones de cambio. Es más que obtener información para guardarla en la memoria (la actualización) o resolver problemas aplicando formulas conocidas (la decisión de rutina). La corrección de la brecha se hace mediante un proceso razonado no intuitivo. (Etkin, 2011, p.71)

De lo anteriormente planteado se infiere que el aprendizaje organizacional sienta las bases para gestionar la innovación permitiendo a la organización trascender los esquemas vigentes e imaginar escenarios y prepararse para hacer frente y adaptarse a los cambios e innovaciones constantes que se presentan en los entornos complejos.

Perfil de competencias de talentos humanos innovadores hacia culturas orientadas a la innovación.

Para que la cultura organizacional se convierta en un impulso hacia la innovación, competitividad y el desempeño efectivo, es necesario contar con un potencial humano de alta calidad, para lo cual Woodman, Sawyer y Griffin (1993), describen cuatro características individuales importantes a saber: la personalidad, habilidades cognitivas, motivación y conocimiento, con respecto a la personalidad está considerada como una característica que tiene un significativo impacto en la innovación, comprende los siguientes rasgos: persistencia, curiosidad, energía, honestidad intelectual, alta valoración de

cualidades estéticas en la experiencia, atracción por la complejidad, autonomía, confianza en sí mismo, intereses amplios, juicios independientes, habilidad para resolver o dejar coexistir rasgos opuestos en el autoconcepto del individuo y tener un sentido personal creativo.

Con respecto a las habilidades cognitivas, están relacionadas con la creatividad, comprende procesos como la fluidez, flexibilidad, originalidad y elaboración, de igual forma Basadur, Graen y Green (1992), destacan que para transitar hacia la creatividad se hace necesario apropiarse del pensamiento divergente y convergente, para identificar situaciones por resolver, generar soluciones e implementarlas, por lo tanto la creatividad implica la generación de explicaciones factibles o la identificación de causas posibles, para lo cual es necesario establecer un campo causal, que provea un contexto donde se llevan a cabo los juicios, señales de causalidad que indique si existen o no relaciones causales, estrategias que ayuden a combinar el campo, las señales en un esfuerzo por identificar las causas y el rol de las explicaciones alternativas.

En relación a la motivación, se tiene la motivación extrínseca se materializa cuando se le otorgan al talento humano estímulos tangibles y visibles, como por ejemplo sueldos, prestaciones, promociones, e incluso aspectos para evitar castigo como transferencias, despido, entre otros, su propósito es inspirar a los individuos a alcanzar las metas establecidas por la organización. Así mismo comprende la motivación intrínseca, emerge de forma interna en el ser humano; es decir; no es impulsada por un tercero, está relacionada con el trabajo en sí mismo, como por ejemplo la responsabilidad, logro, realización, desafío, así como la capacidad de entender que el aprendizaje está presente en cada experiencia.

Como última característica se tiene el conocimiento, el cual se convierte en un aspecto relevante para que se dé la creatividad, al respecto conviene hacer énfasis en lo señalado por Nonaka y Takeuchi (2006), quienes nos presentan cuatro formas de conversión del conocimiento a saber: de tácito a tácito (socialización), tácito a explicito (exteriorización), explícito a explícito (combinación) y explícito a tácito (interiorización), con respecto a la socialización de tácito a tácito es un proceso que sienta las bases en el intercambio de las experiencias, es importante destacar que un individuo puede adquirir

conocimiento de otro sin necesidad de usar el lenguaje, es decir lo puede hacer a través de la observación, la imitación y la práctica.

Conviene ahora en este apartado, desarrollar la exteriorización de tácito a explícito, es un proceso en la cual se divulga el conocimiento tácito en forma de conceptos explícitos, es una forma de creación de conocimiento que se expresa a través de metáforas, analogías, conceptos, hipótesis o modelos, la exteriorización está caracterizada por la creación de conceptos y es generada a través del diálogo o la reflexión colectiva, una forma de lograr la creación de conceptos es mediante la combinación de la deducción y la inducción.

Seguidamente, se discute sobre la combinación: de explícito a explícito, está relacionada con procesos de sistematización de conceptos con el cual se genera un sistema de conocimientos, se vale de distintas fuentes como por ejemplo, los individuos intercambian y combinan conocimiento a través de documentos, juntas, conversaciones por teléfono o redes computarizadas de comunicación.

De la combinación se transita ahora hacia la interiorización, está forma de conversión del conocimiento está caracterizada por el "aprendiendo haciendo", en ese sentido cuando las experiencias son internalizadas en la base de conocimiento tácito de los individuos a través de la socialización, la exteriorización y la combinación en la forma de modelos mentales compartidos y el saber hacer técnico se convierten en activos muy valiosos.

Finalmente, con respecto a las formas de conversión del conocimiento es importante destacar que para que se dé a nivel organizacional es fundamental que el conocimiento tácito acumulado en el plano individual se socialice con otros miembros de la organización, generando de esta manera una nueva espiral del conocimiento, así mismo para que el explícito se convierta en tácito es necesario la verbalización o diagramación en documentos, manuales o historias orales, contribuyendo de esta manera a la transferencia de conocimiento explícito a otras personas, todo esto conlleva a que cuando el conocimiento es compartido por la mayoría de los miembros de la organización el conocimiento tácito se convierte en parte de la cultura organizacional.

Variables organizacionales que tienen una relación positiva con la innovación

Como último aspecto se desarrolla en esta investigación, las variables organizacionales que tienen una relación positiva con la innovación, Damanpour (1991), nos describe diez variables a saber: especialización, diferenciación funcional, profesionalismo, actitud de los líderes hacia el cambio, recursos de conocimientos técnicos, intensidad administrativa, recursos abundantes, comunicación externa, comunicación interna y antigüedad de los gerentes.

La especialización está referida a las diferentes especialidades que hay en una organización, en ese sentido ha de ser medida considerando el número de tipos diferentes de puestos o cargos, particularmente en las instituciones públicas, a mayor variedad de especialidades se contará con una base más amplia de conocimientos, trascendiendo de esta manera hacia la multidisciplinariaedad y por supuesto la generación de ideas y conocimientos nuevos, por lo tanto existe una relación positiva significativa entre la especialización y la innovación, en el sentido de que a mayor especialización habrá mayor innovación .

La diferenciación funcional comprende el grado en que la organización se divide en unidades diferentes, por lógica es medida a través del total de unidades que están adscritas a la alta dirección, a mayor diferenciación funcional se pueden generar coaliciones de profesionales en cada una de las unidades funcionales, conllevando así a la generación de cambios en los sistemas administrativos y técnicos, al igual que en la especialización, a mayor diferenciación funcional mayor innovación.

El profesionalismo está relacionado con el conocimiento profesional de los miembros de la organización, en donde la educación y la experiencia sienta las bases de esta variable, la cual es medida por el porcentaje de los miembros profesionales con títulos universitarios, al igual que por el grado de entrenamiento profesional de los actores organizacionales, a mayor profesionalismo habrá mayor confianza en sí mismo y compromiso por cambiar el status quo y por supuesto mayor innovación.

La actitud de los administradores hacia el cambio, está referida a la capacidad de los gerentes para impulsar el cambio, al respecto dentro de este marco ha de considerarse que para Goleman (1998). "La única constante es el cambio", es por ello que se debe tomar en cuenta que las posibilidades que tiene una

organización de sobrevivir a los entornos cambiantes e inciertos dependen de la capacidad de reacción emocional que tengan las personas que ocupen cargos directivos. En ese ámbito conviene citar lo que plantea el mencionado autor al indicar que

Cualquier organización que quiera reinventarse – por así decirlo- a sí misma deberá cuestionar seriamente sus presupuestos, perspectivas, estrategias y hasta su misma identidad, algo que resulta sumamente complicado, dado el apego emocional que las personas sentimos por todos los elementos que habitualmente componen nuestra vida laboral. (Goleman, 1998, p.114)

Partiendo de los supuestos del autor, se infiere que los constantes cambios del mundo moderno, conllevan a las instituciones públicas a revisar su identidad, con relación por ejemplo a los productos y/o servicios, en donde se debe estar preparado para adaptarse a las innovaciones que se van presentando, es aquí donde el gerente debe hacer uso de sus capacidades para interiorizar los cambios y motivar a los colaboradores a aceptar las nuevas realidades.

Los recursos de conocimientos técnicos, para Damanpour (1991) comprenden los recursos técnicos de una organización, por lo tanto a mayor cantidad de recursos, emergerán nuevas ideas, conocimientos y los procesos que se han de llevar a cabo para su implementación, así mismo esto afectará de forma positiva a la gestión de la innovación.

En relación a la intensidad administrativa, para Blau y Schoenherr (1971), es un indicador de staff administrativo, por lo tanto es la razón administrativa que se tiene en una organización, es medida a través cantidad de gerentes y empleados con que cuenta una empresa, para lo cual es necesario tener presente que ha mayor proporción de gerentes, dará lugar a facilitar la gestión de la innovación, en el sentido de que requiere liderazgo, apoyo y coordinación de los gerentes.

Los recursos abundantes, para Damanpour (1991), comprende los recursos con que cuenta una organización, más allá de los mínimos requeridos para garantizar la operatividad, están referidos a los recursos financieros y humanos, una forma de medirlos es haciendo uso de una medida financiera que capte los cambios en los presupuestos, la fuente de financiamiento o los gastos en su principal actividad, por lo tanto a

mayor abundancia en recursos será mayor la capacidad para gestionar la innovación.

La comunicación externa, se convierte en una variable importante, en el sentido que refleja la habilidad de una organización para estar en contacto con su medio ambiente y monitorearlo, ha de ser medido a través del grado de involucramiento y participación del talento humano de la organización en actividades profesionales extraorganiacionales, relacionados con diversos elementos del ambiente, aquí se hace presente las etapas de la gestión estratégica específicamente en el análisis del entorno externo, en ese sentido las organizaciones innovadoras intercambian información con el medio ambiente para identificar oportunidades, nuevas ideas y amenazas.

La comunicación interna está relacionada con el grado de comunicación entre unidades o grupos en una organización, puede ser medida a través de diferentes estrategias de integración, como por ejemplo a nivel de las instituciones públicas por la frecuencia de los gabinetes de trabajo realizados, relaciones interpersonales entre los funcionarios de diferentes niveles, así como el grado en que las unidades toman las decisiones en conjunto como una visión compartida, por lo tanto a mayor comunicación y retroalimentación entre los miembros de una organización mayor será la gestión de la innovación.

Finalmente, se tiene la antigüedad de los directivos, comprende el tiempo de servicio y la experiencia que las máximas autoridades tienen en la organización, generalmente se mide por el periodo de años que tiene un gerente en una organización. En ese sentido mientras mayor sea la antigüedad de un ejecutivo en una institución, más significativa será la legitimidad y el conocimiento de cómo desempeñar el trabajo, fortaleciendo así la gestión de la innovación.

Consideraciones Finales

La innovación es un proceso clave en las instituciones públicas, por lo tanto es una actividad inherente al talento humano y a la gestión del conocimiento contribuyendo a la creación de procesos, bienes y servicios, permitiendo a las organizaciones permanecer abiertas a las nuevas tendencias y enfoques para asumir y responder de manera oportuna a los cambios y transformaciones del mundo moderno.

La cultura organizacional se convierte en un mecanismo de gran impacto para la gestión de la innovación, en done es fundamental apropiarse de la dialógica creatividad e innovación como esencia de las nuevas generaciones de ideas para posteriormente desarrollarlas, implementarlas y evaluarlas, de igual forma contribuye al fortalecimiento de autonomía y libertad que ha de practicar el potencial humano para el desempeño efectivo de sus funciones en las organizaciones.

Ahora bien, la cultura organizacional comprende la consideración de elementos relacionados con la visión estratégica como aspecto fundamental para evaluar el entorno a nivel externo e interno y a partir de ahí diseñar estrategias para gestionar la innovación y estar a la par de los cambios caracterizados por las emergencias e incertidumbres en las cuales están inmersas las organizaciones.

Por su parte, el liderazgo cultural es la capacidad de influir en el talento humano para instaurar en las organizaciones una cultura que permita transitar hacia la innovación, comprende el liderazgo carismático el cual contribuye a la creación de culturas e impulsa a los actores organizacionales a asumir retos y a practicar la visión compartida, mediante la autoconfianza, asertividad y comunicación, de igual forma se tiene el liderazgo transformacional que permite trascender los estilos de gestión estáticos y lineales permitiendo al talento humano desarrollar habilidades para adaptarse a los cambios del entorno.

La inteligencia emocional comprende el desarrollo de competencias personales para determinar la manera en que nos relacionamos con nosotros mismos, dentro de ellas está la conciencia de uno mismo, la autorregulación y la motivación, y las competencias sociales como la capacidad de relacionarnos con los demás, para desarrollar la empatía y las habilidades sociales, las cuales se convierten en atinentes fundamentales para gestionar la innovación en las organizaciones.

El aprendizaje organizacional es un proceso relevante para la gestión de la innovación, motivado a que es un proceso que permite ir más allá de los programas y esquemas vigentes, conlleva a que las organizaciones se fortalezca la creatividad, la capacidad de adaptación a los cambios, al mismo tiempo permite incorporar nuevas formas de mantener los existente.

Asimismo, e necesario que en las organizaciones se diseñe el perfil de competencias que han de practicar el talento humano para trascender hacia la cultura de la gestión de la innovación, comprenden la personalidad como aspecto significativo para desarrollar la persistencia, energía, honestidad intelectual y la motivación hacia la complejidad y creatividad.

Las habilidades cognitivas contribuyen al fortalecimiento de la creatividad, comprende la fluidez, flexibilidad, originalidad y desempeño organizacional para lo cual se hace necesario apropiarse del pensamiento divergente y convergente para identificar los nudos críticos, fortalecer la dialógica y diseñar, implementar y evaluar estrategias para la solución de las situaciones por resolver.

La motivación permite alinear la innovación con las estrategias organizacionales, fortaleciendo el sentido de compromiso de los actores hacia la institución, comprende la motivación extrínseca que consiste en otorgar incentivos tangibles, visibles y la motivación intrínseca, la cual es propia del ser humano, está relacionada con la responsabilidad, la capacidad para asumir retos y la necesidad del aprendizaje.

El conocimiento es parte de una cultura de innovación, orientada a producir y difundir nuevas ideas en la organización. Es un activo que se construye por medio de una gestión que estimula las actitudes innovadoras como valor reconocido desde el nivel estratégico, está relacionado con asumir la importancia del capital intelectual para el crecimiento y desarrollo de la organización en un contexto de demandas crecientes.

Finalmente, dentro de las variables que contribuyen a la gestión de la innovación en las instituciones públicas están la especialización, diferenciación funcional, profesionalismo, actitud de los líderes hacia el cambio, recursos de conocimientos técnicos, intensidad administrativa, recursos abundantes, comunicación externa, comunicación interna y antigüedad de los gerentes, las cuales permiten diseñar estructuras y cargos acordes a la realidad organizacional, valorar el nivel intelectual, la capacidad para la adaptación de los cambios, el uso adecuado de los recursos técnicos y financieros, así mismo contribuyen determinar la cantidad de gerentes y talento humano con que deben contar las organizaciones, los canales de comunicación para trascender hacia la visión compartida y la

valoración de la experiencia y antigüedad de los altos ejecutivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahmed, P, Shepherd C, Garza L, y Garza C (2012). Administración de la Innovación. Primera Edición. Person Educación México.

Basadur, B.M., Graen, G.B. y Green, S.G. (1982), Training in creative problem-solving. Effects on ideation and problem finding and solving in and industrial research organization,Organizational Behavior and Human Performance.

Blau, P.M. y Schoenherr, R.A. (1971), The structure of organziations. Basic Books. Nueva York

Cooper R y Sawaf A. (2004). La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Grupo Editorial Norma Caracas. Venezuela.

Damanpour, F. (1991), Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators, Academy of Management Journal

Drucker, P (1985) La innovación y el Empresario Innovador. Primera Edición. Editorial Edhasa. España.

Drucker, P(2007). Líder del Futuro. Nuevas Perspectivas Estratégicas y Prácticas para la Próxima Era. Ediciones Deusto. España.

Etkin, J. (2011). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado. Ediciones Granica.

Buenos Aires.

Francés, A. (2001). Estrategia para la Empresa en América Latina. Ediciones IESA. Caracas. Venezuela

Goleman D. (1998). La Práctica de la Inteligencia Emocional. Editorial Kairos. Barcelona. España.

Nonaka I. y Takeuchi H. (2006). La organización creadora del conocimiento. Editorial Hnos S.A. de C.V. México

Ortiz, E y Nagles, N (2013). Gestión de Tecnología e Innovación. Teoría, Proceso y Práctica. Segunda Edición. Ediciones EAN. Colombia.

Saffold III, G. S. (1988), Culture traits, strength and organizational performance: Moving beyond 'strong' culture, Academy of Management Review.

Schein, E.H. (1983). La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica. Plaza & Janes. Editores A. Barcelona. España.

Trice, H.M. y Beyer, J.M. (1993). The cultures of work organizations, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. y Griffin, R.W.(1993), Toward a theory of organizational creativity, Academy of Management Review

INDICADORES DE GESTÍON EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO. CASO: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO"

AUTOR: FRANKLIN SÁNCHEZ

RESUMEN

El término Gestión Pública está referido al uso de los recursos necesarios para alcanzar un fin colectivo apoyándose de herramientas administrativas que validen la toma de decisiones de manera efectiva y oportuna. Es así, como en tiempos de nueva normalidad, ésta debe responder a los cambios que demandan su modernización, en cuyo caso es imperativo medir las variables inmersas en busca del deseado Valor Público. A tal efecto, los Indicadores de Gestión surgen como una herramienta necesaria para la gestión estratégica en las organizaciones, y en palabras de Monroy y Simbaqueba (2017), fortalecen la gestión de las organizaciones para que sea eficaz y eficiente. En este sentido, surgió el interés por parte del investigador de conocer cómo se operacionaliza ésta realidad en una universidad pública, como lo es la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero", y específicamente en la administración del Talento Humano adscrito a los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica de la Coordinación de los Programas Nacionales de Formación en Instrumentación y Control, Electricidad, y Electrónica; por ser el área de desempeño laboral del investigador por más de 15 años. En consecuencia, esta investigación pretendió responder a la interrogante: ¿Cuál es el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica?, mediante un investigación de corte documental de tipo monográfico con un diseño bibliográfico, para lo cual se fijó como objetivo general: Analizar el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica. La investigación concluye presentando un cuadro que resume la relación entre los indicadores de gestión y su impacto en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios objeto de estudio.

Descriptores: Indicadores. Gestión. Talento Humano.

ABSTRACT

The term Public Management refers to the use of the necessary resources to achieve a collective goal supported by administrative tools that validate decision-making in an effective and timely manner. This is how, in times of new normality, it must respond to the changes that demand its modernization, in which case it is imperative to measure the variables involved in search of the desired Public Value. To this end, Management Indicators emerge as a necessary tool for strategic management in organizations, and in the words of Monroy and Simbaqueba (2017), they strengthen the management of organizations to make it effective and efficient. In this sense, interest arose on the part of the researcher to know how this reality is operationalized in a public university, such as the "Alonso Gamero" Territorial Polytechnic University of Falcón, and specifically in the administration of Human Talent attached to the Laboratories of Electrical and Electronic Machines of the Coordination of the National Training Programs in Instrumentation and Control, Electricity, and Electronics; for being the area of work performance of the researcher for more than 15 years. Consequently, this investigation tried to answer the question: What is the impact of management indicators in the administration of Human Talent attached to the Electrical and Electronic Machines laboratories?, through a documentary research of a monographic type with a design bibliographic, for which the general objective was set: Analyze the impact of management indicators in the administration of Human Talent attached to the Electrical and Electronic Machines laboratories. The research concludes by presenting a table that summarizes the relationship between the management indicators and its impact on the administration of Human Talent attached to the laboratories under study.

Descriptors: Indicators. Management. Human talent.

Introducción

El término Gestión Pública (GP) está referido al uso de los recursos necesarios para alcanzar un fin colectivo, para lo cual se apoya de las herramientas administrativas que coadyuven en la toma de decisiones de manera efectiva y oportuna. Es así como en tiempos de nueva normalidad, la GP debe responder a los cambios que demandan su modernización, en cuyo caso es imperativo medir las variables inmersas en los procesos de transformación constante en busca del deseado Valor Público (VP), que no es más que la sensación que experimentan los ciudadanos(as) al recibir un producto y/o servicio permitiendo calificarlo como ajustado o no a sus requerimientos. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en su artículo "Acerca de la Gestión Pública", describe los elementos claves del ciclo de la GP, haciendo hincapié en el hecho de que la agenda de desarrollo 2030 requiriere de un modelo de GP de calidad orientado a la satisfacción de sus ciudadanos.

Considerando lo anterior, los Indicadores de Gestión (IG) se presentan como una herramienta que apoya en la gestión estratégica de las organizaciones, tanto públicas como privadas, permitiendo validar la toma de decisiones de manera oportuna para el logro de los objetivos institucionales, por lo tanto la construcción de indicadores de gestión tiene como objetivo suministrar información útil para procesos evaluativos a diferentes grados y niveles de la organización. En este sentido, Monroy y Simbaqueba (2017), indican que el objetivo de los IG es coadyuvar a la que la gestión de las organizaciones sea eficaz y eficiente ya que facilita a sus integrantes su desempeño, permitiéndoles evaluar la gestión y mejorar los niveles de aprendizaje en la organización.

Enmarcado en estas orientaciones, surge el interés por parte del investigador de conocer cómo se operacionaliza ésta realidad en una institución de educación universitaria pública como lo es la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTFAG), específicamente en la administración del Talento Humano adscrito a los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, los cuales son parte fundamental de los Programas Nacionales de Formación (PNF) en Instrumentación y Control, Electricidad, y Electrónica. Interés que resalta, por ser el área laboral del investigador por más de 15 años continuos y recientemente fungiendo como coordinador de los mismos, lo cual implica acciones de evaluación del desempeño del personal a su cargo.

Por tanto, este trabajo de investigación pretendió responder a la interrogante: ¿Cuál es el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica? para ello la investigación se apoyó de un estudio de tipo documental con un diseño bibliográfico, siguiendo la estructura de una

monografía de investigación de acuerdo a lo dispuesto por la normativa del Programa Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (PNFA-GP) de la UPTFAG, y se presenta de acuerdo a la siguiente forma: Contexto del tema, en él se presentan el planteamiento del problema de investigación, los objetivos general y específicos, la justificación y la delimitación del estudio. Marco teórico y referencial, en este apartado se presenta lo concerniente a los antecedentes de la investigación, descripción de los laboratorios objeto de estudio, bases teóricas, descripción de los cargos del talento humano adscrito a los laboratorios objeto de estudio, y las definiciones de términos básicos. Marco metodológico, acá de describe lo referente al tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y las fases de la investigación. Análisis y Discusión de los Resultados; finalizando con las Conclusiones y Recomendaciones.

Contexto del tema

Planteamiento del problema. Barbei et al., (2018) afirman que la administración pública presta servicios a la comunidad en búsqueda de satisfacer las necesidades colectivas, administrando los recursos disponibles. Con respecto a esto, se tiene que las universidades venezolanas que dependen del estado presentan una realidad que se centra en que los recursos son cada vez más escasos y por ende su despacho es tardío. Y por otra parte, se tiene la opinión del colectivo con respecto a la administración pública venezolana, donde la corrupción, la ineficiencia y el burocratismo constituyen las "puntas del iceberg" de los problemas declarados por las y los ciudadanos al referirse a las instituciones y personal que labora en ellas (Documento Rector del PNFA-GP, 2018).

Por tal motivo, es de hacer notar que existen una serie de instrumentos que permiten medir y controlar el manejo de recursos humanos o materiales, para lo cual una opción válida y muy acertada lo constituyen los IG. Para Guinart (2003), estos se presentan como un arma, que bien usada, pueden motivar al empleado e incentivarlo según los resultados alcanzados de acuerdo a las metas fijadas previamente; en cuyo caso se puede lograr que se los involucre en diferentes proyectos de mejora, considerados novedosos, respecto a su gestión administrativa habitual. Y en palabras textuales del mismo autor, sobre los IG, este afirma que: "…es un instrumento básico para la gestión pública, prueba de ellos es la amplia aceptación con que cuenta a nivel internacional". (p. 4)

De tal manera que, esta investigación se ocupó de estudiar cómo puede emplearse esta herramienta tan útil para apoyar la GP en una organización del sector universitario como lo es la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG), en lo que respecta a la administración del Talento Humano que labora en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica,los

cuales están adscritos a los Programas Nacionales de Formación (PNF) en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica. Destacándose que estos laboratorios constituyen unidades de apoyo técnico que prestan sus servicios tanto a clientes internos de la universidad (estudiantes, docentes, personal administrativo, y obrero), como a clientes externos (estudiantes de otras instituciones y comunidad en general), y por ello la calidad del servicio se verá reflejada en la satisfacción de las personas como usuarias del servicio, así como a través de la satisfacción del personal administrativo que lo presta.

La realidad observada por el investigador con respecto al funcionamiento administrativo de los laboratorios, permitió conocer que éstos no cuentan con herramientas de corte gerencial para el registro y control de los servicios que ofrece, no existen manuales, ni operativos ni administrativos, que estén actualizados. Y los asistentes de laboratorio (personal administrativo) y los auxiliares docentes (personal docente), se limitan a ejercer las funciones que en primera instancia reciben de la Coordinación (Jefatura) de los PNF y que son reiteradas cuando es medido su desempeño como resultado de una bonificación que perciben producto de los resultados de dicha evaluación. En conversaciones con los auxiliares docentes de estos laboratorios, se logró conocer que muchas veces estos no están claros de cuáles son sus funciones confundiéndolas con las funciones de los asistentes de laboratorio y no existe un programa de adiestramiento para el personal que funge como Auxiliares Docentes y Asistentes de laboratorios.

Todo lo antes expuesto, se percibe como una situación no deseada que incide directamente en la calidad del servicio ofrecido en los laboratorios, pues existen tareas consideradas vitales para el mantenimiento de los laboratorios, que no están siendo ejecutadas, y según la postura del investigador esto puede ocurrir porque el personal no sabe, no quiere o no puede hacer lo que se espera de él en el ejercicio de su cargo. A tal efecto, se mostró un panorama que alentó al investigador a plantearse la organización de los laboratorios empleando herramientas gerenciales que permitan un liderazgo más acorde a la realidad que enmarca la GP de una institución universitaria que desde su creación como Instituto Universitario de Tecnología, presta formación académica de altura. Y citando a Rodríguez (2014, p.32):

La gestión llama a los protagonistas del sector académico a generar un ambiente donde se reconozca la razón de ser de la institución, el trabajo académico, toda la comunidad universitaria debe tener conciencia de la importancia de una cultura que propicie resultados y productos académicos y que se conviertan en un elemento importante para evaluar y resaltar la eficiencia y eficacia de su gestión.

En este contexto, es imperativo gerenciar las instituciones de educación universitaria con visión estratégica para adaptarla a una nueva normalidad atendiendo a la par las acciones de mejoramiento continuo. Con ello se persigue la evolución y el desarrollo del sistema educativo, donde sus actividades están pensadas en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales. Y esto debe ser siempre así, pues es las instituciones universitarias donde se forman los profesionales que serán el recurso más valioso de las organizaciones que los acojan, en primera instancia, y en segunda instancia serán los gerentes de sus emprendimientos independientes. Y en el caso de las universidades públicas venezolanas, dónde los recursos tienden a ser más escasos, su administración requiere de una estrategia orientada al logro de los objetivos institucionales manteniendo los estándares de calidad que las han caracterizado desde su creación, y por el cual los profesionales venezolanos son reconocidos fuera de sus fronteras.

Formulación del problema. Partiendo de la situación problemática reconocida por el investigador, resultó de interés responder a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica? En consecuencia, para responder esta interrogante, se partió de un proceso de análisis de la ruta metodología a seguir para responder las interrogantes secundarias, como lo fueron:

- ¿Cuáles son los elementos esenciales que caracterizan el diseño de indicadores de gestión para la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica?
- ¿Cómo se definen variables que serán medidas mediante indicadores de gestión para la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica?
- ¿Cómo se describe la relación entre un indicador de gestión y el impacto que este presenta en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica

Objetivos de la investigación

Objetivo general: Analizar el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica.

Objetivos específicos:

- Determinar los elementos esenciales que caracterizan el diseño de indicadores de gestión para la administración del Talento Humano adscrito a los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica.
- Definir las variables que serán medidas mediante indicadores de gestión para la administración del Talento Humano adscrito a los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica.
- Describir la relación entre los indicadores de gestión y el impacto

que estos presentan en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica.

Justificación. Este trabajo de investigación se justifica en primera instancia desde una perspectiva teórica, pues busca aportar soluciones determinantes relacionadas con la gestión del Talento Humano enmarcado dentro de las tendencias que protagonizan las filosofías de calidad de servicio y administración de personal. Por otra parte, se justifica desde una perspectiva metodológica porque se enmarcó dentro de la línea de investigación "Planeación y Evaluación Estratégica de la Gestión Pública" del Plan Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (Documento Rector del PNFA-GP, 2018). A través de esta línea de investigación se profundizó mediante un estudio documental sobre temas vinculados a problemas epistemológicos en el análisis, diseño y evaluación estratégica de la gestión del Talento Humano en la administración pública, para lo cual se presenta todo un análisis documental que apoya la evaluación del desempeño individual del recurso humano adscrito a los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, mediante la herramienta gerencial Indicadores de Gestión. Esto a los fines de profundizar sobre la detección de oportunidades de mejora en todo lo que implica el desarrollo del Talento Humano disponible en los laboratorios objeto de estudio.

Delimitación. La investigación se desarrolló en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTFAG), la cual está ubicada en la ciudad de Santa Ana de Coro, Av. Libertador Parque Los Orumos del Municipio Miranda del Estado Falcón. Y la dependencia escogida fueron los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, los cuales están adscritos a la Coordinación de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica. Esta investigación se desarrolló en el Período Académico III-2022 del Plan Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (PNFA-GP). Y se limita a presentar un análisis documental partiendo de su implicación en las acciones gerenciales a que dieran lugar, para la administración del Talento Humano adscrito a los en laboratorios antes mencionados.

Alcance. Con respecto al alcance, se pretende que el análisis presentado producto de la investigación documental, sea considerado en la planeación estratégica, ingreso, y desarrollo del Talento Humano que labora en los laboratorios objeto de estudio, por lo cual esta investigación apoya la administración del Talento Humano en una organización académica de corte público.

Marco teórico y conceptual

Antecedentes

Para Cuesta-Santos et al., (2018), en su estudio titulado "Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa", producto de una

investigación documental que se baso en el estudio de tesis, con diferentes niveles de conceptualización, con el fin de conectar el accionar de la "Gestión Humana" y sus indicadores, con la estrategia organizacional; se apoyaron de la observación directa y presentaron entre su conclusiones que la planeación estratégica de la gestión del capital humano y su optimización, implica el diseño de su control de gestión estratégica, la determinación de perfiles de cargo por competencias laborales, y la consideración de indicadores tangibles e intangibles, destacando entre los últimos el "sentido de compromiso". Esta realidad fue enmarcada en lo que para los autores fue comprender que lograr procesos de evaluación del desempeño, en los cuales se refleje que los desempeños individuales tributen al desempeño estratégico organizacional, es un desafío en la actualidad.

El aporte fundamental para esta investigación, es que permitió reconocer la existencia de indicadores tangibles e intangibles que se pueden diseñar para medir el desempeño individual del Talento Humano. Y la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con que los empleados realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado, permiten chequear su potencial de desarrollo, constituyendo la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo. Hechos que fueron considerados en la presentación del análisis final de esta investigación.

Por su parte, González (2021), en su tesis de grado titulada: La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del hotel libertador, desarrollada a través de una investigación con enfoque cuali-cuantitativa en la cual se aplicaron las técnicas de revisión documental, entrevista y encuesta. Los métodos utilizados fueron el analítico sintético, inductivo – deductivo, de campo y bibliográfico. La muestra del estudio lo constituyo 25 empleados del hotel, y los resultados se analizaron por dimensiones con sus respectivos indicadores, destacándose dimensiones tales como: persistencia, dirección, participación, y atención al cliente. Entre algunas de sus conclusiones más relevantes se tiene que: "si existe influencia en una adecuada gestión del talento humano por competencias las cuales mejoran la eficacia en la calidad de prestación del servicio", y la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la cooperación efectiva de las personas (empleados) con el objetivo de lograr la identificación completa de las personas con la organización y establecer vínculos favorables entre ellas. Cuanto más dedicado y motivado sea el empleado, más efectiva será la administración de ese activo.

El aporte esencial de la investigación de González (2021), al investigador, radicó en el reconocimiento de las

variables susceptibles de ser medidas a través de indicadores de gestión, para lo cual la comprensión de las dimensiones arrojadas por el estudio fue de interés relevante para responder la interrogante secundaria ¿Cómo se definen las variables que serán medidas mediante indicadores de gestión para la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica?

Bases teóricas

A continuación se presentan las posturas teóricas vinculadas con el objeto de estudio, que lograron responder la interrogante principal de esta investigación documental, como lo fue: ¿Cuál es el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica?

Para Majad (2016, p. 153), hablar de gerencia en el sector educativo es considerar que:

En el campo de la docencia, la gerencia no es muy diferente al enfoque que se da a la gerencia de empresas. La gerencia educativa es un proceso de coordinación de una institución por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar.

Lo expuesto por el autor, aborda una temática que implica la acción gerencial en organizaciones de corte educativo, para lo cual esta investigación fue de sensible interés, dado que el investigador reconoce una realidad desde su área de acción como coordinador de laboratorios adscritos a tres (03) PNF, donde se ofrecen servicios tanto a clientes internos (comunidad universitaria) como a clientes externos (comunidad del entorno) en la UPTAG. Reconociendo de esta manera la acción gerencial sobre servidores públicos (empleados adscritos a los laboratorios).

En consecuencia, el investigador se planteó analizar desde una perspectiva reflexiva las teorías sobre la gestión estratégica para la administración del Talento Humano, permitieron reconocer a los Indicadores de Gestión como una herramienta que apoya la gestión del personal adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica. De esta manera, del análisis crítico se lograron reconocer como dimensiones en las que se mueven las variables inmersas en la administración del Talento Humano, el desempeño individual y las competencias, para lo cual se identificaron los indicadores de gestión asociados.(Ver Tabla 1)

Gestión del talento humano. Para Armas et al., (2017, p. 132)"Es importante que la gestión humana sea medida a través de indicadores en cada uno de sus subsistemas y también en aquellos aspectos de relevancia para la organización", por ello es fundamental que las personas que conforman las organizaciones sepan y quieran hacer las cosas con excelencia.

En tanto, Pérez (2021, párrafo 4), define la Gestión del Talento Humano como:

El conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar

y retener a los colaboradores. Su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa en todas las áreas. Se trata de una visión integral con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

Subyace de esta manera, que el Talento Humano es el más valioso en una organización, y en el caso de esta investigación, que las instituciones universitarias públicas venezolanas actualmente están observando cómo cada día que pasa sus recursos merman, y por ello los procesos que implican la gestión de su principal recurso es de vital importancia. Por esta razón, desde la perspectiva de esta investigación el enfoque fue el análisis de los Indicadores de Gestión como herramientas que permiten la toma de decisiones de manera oportuna para orientar los esfuerzos al desarrollo del personal en aras de potenciar sus talentos para mejorar de manera continua los servicios ofrecidos por los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica de la UPTAG.

En concordancia con lo anterior, se tiene la posición de Chiavenato (2009), el cual indica que es imperativo en las organizaciones medir, evaluar y monitorear cuatro (4) aspectos fundamentales, que apoyan la administración del Talento Humano, a saber: los resultados, el desempeño, las competencias, y los factores críticos para el éxito. En este sentido, en esta investigación documental fue importante para el investigador conocer lo que desde su área de desempeño como coordinador de los laboratorios en estudio ¿Cómo debe ser esa medición? referidas al desempeño individual y las competencias, empleando para ello indicadores de gestión. Y relacionar el impacto entre la gestión del Talento Humano y los Indicadores de Gestión.

Evaluación del desempeño. Según Chiavenato (2009, p.245), "La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo". Otra definición del mismo autor, indica que "es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo" (Nota1, p.245).

Se tiene además, que la evaluación del desempeño es la calificación que los proveedores y los clientes internos adjudican a las competencias individuales de una persona con la que tienen relaciones de trabajo, esta calificación proporciona información respecto de su desempeño y sus competencias individuales, los cuales apoyan la toma de decisiones en busca de la preciada mejora continua. (Chiavenato, 2009).

A tal efecto, el autor describe que para evaluar el desempeño se deben cubrir seis interrogantes

fundamentales (Chiavenato, 2009, p.245):

- ¿Por qué se evalúa el desempeño?
- ¿Cuál desempeño se debe evaluar?
- ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?
- ¿Quién debe evaluar el desempeño?
- ¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?
- ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño?

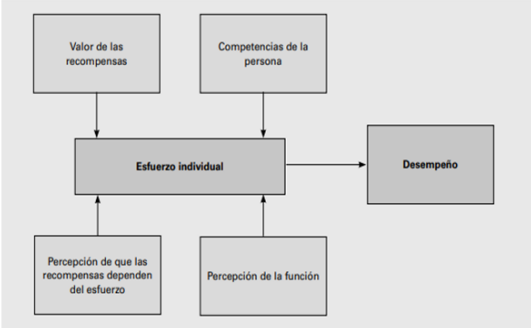


Figura 1: Principales factores que afectan el desempeño. Chiavenato (2009, p.246).

En este contexto, la evaluación de desempeño individual forma parte de una de las dimensiones a las que está referida la administración del Talento Humano y se puede inferir que el desempeño se nutre a su vez de las competencias que aporta el Talento Humano al éxito de la misión y visión institucional. Es así, como se asume que los indicadores de gestión se pueden diseñar para abordar estas dos dimensiones tan relacionadas, como los son las competencias y el desempeño individual, y de ahí obtener información que permita medir cómo responde el Talento Humano de los laboratorios en estudio a este tipo de evaluación. Esto supone un insumo muy valioso para el diseño de acciones que apoyen la Gestión del Talento Humano de manera eficaz y efectiva en una organización de corte educativa. Ejemplo de esto lo constituyen acciones tales como: Actualización de descripción de cargos, Diseño de programas de desarrollo, Diseño de políticas de incentivos, Mejoras en los procedimientos administrativos, Diseño de puestos de trabajo, y todo aquello que coadyuve en una mejora del servicio prestado por el empleado.

En vista de que diseñar Indicadores de Gestión no es tarea fácil, se suman los aportes de Chiavenato (2009) sobre la evaluación del desempeño, para lo cual fue importante para esta investigación conocer la respuesta a esta interrogante: ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?, dado que se relaciona directamente con el diseño de los indicadores que se puedan reconocer. Por esta razón, se describen los aportes de este autor al respecto de:

¿Cómo se debe evaluar el desempeño? el autor presenta a los indicadores como lo que es tendencia dentro los nuevos enfoques para evaluar el desempeño del Talento Humano, para lo cual indica que estos indicadores se desprenden de la planificación estratégica que define el qué, el cómo y el cuándo medir. Por ello, los indicadores deben ligarse a los procesos de la empresa

y enfocarse en el cliente interno o externo. Y en un sentido más amplio debe considerarse aspectos tales como:

a) La competencia personal que implica la capacidad para aprender de las personas y la creación de conocimientos y habilidades nuevas.

b) La competencia tecnológica que implica la capacidad para asimilar el conocimiento de las diferentes técnicas que se necesitan para el desempeño e incluye generalidad y multifuncionalidad.

c) La competencia metodológica que implica la capacidad para tomar la iniciativa e implantar medidas para resolver problemas en diversas situaciones. "Es como un espíritu emprendedor que resuelve espontáneamente los problemas".

d) La competencia social que implica la capacidad para relacionarse con personas o grupos, así como para trabajar en equipo.

En atención a lo anterior, se puede traducir la importancia que merece evaluar el desempeño del personal, encaminando los esfuerzos para integrarlo a la identidad estratégica de la organización a la que presta servicios. En palabras de Gil et. al (2010, p.7) "La evaluación de desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, para mejorar los resultados del talento humano de la organización". En consecuencia, el diseño de indicadores de gestión se presenta como una alternativa para lograr esta tarea que implica la valoración del desempeño individual.

Gestión por competencias. El termino Gestión por Competencia, según Vallejo (2016, p.29), significa "impulsar a la excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas, garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, de lo que saben hacer o podrían hacer". Es así como, administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, sabiendo que, en consideración a este autor, tener personas no significa necesariamente tener talentos. Esto quiere decir, que para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren. En este orden de ideas, Chiavenato (2009) presenta en la siguiente figura, desde su perspectiva, las competencias individuales que pueden ser medidas, competencias que para los efectos de esta investigación fueron considerados como criterios para el diseño de indicadores de gestión:

Figura 2: Talentos son las personas dotadas de competencias. Chiavenato (2009)

Para Vallejo (2016,p.30), estas competencias se traducen en lo siguiente:

- Conocimiento: Es el saber, resultado de aprender a aprender de forma continua.
- Habilidad: Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.
- Juicio: Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.
- Actitud: Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización.

Por otra parte se tiene a Gordillo (2005, p.4), quien indica que:

La evaluación de competencias, se refiere a la necesidad de aplicar los respectivos instrumentos antes de contratar personal, durante las actividades laborales de los trabajadores (evaluación de desempeño) y después de haberlos sometido a procesos de capacitación, para efectos de saber en qué medida ésta ha favorecido el desarrollo de la empresa.

Esto significa que la acción de evaluación debe ser continua, para que sus efectos produzcan los insumos requeridos para la toma de decisiones de manera oportuna y con ello lograr que la organización se mantenga en el tiempo ofreciendo un bien o servicio que cumpla los estándares de calidad que demandan los consumidores, siendo éstos cada vez más exigentes pues los orientan los cambios den entorno. Indicadores de gestión. Un Indicador de Gestión (IG), es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la relación entre dos o más variables, a partir de la cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance o retroceso en el logro de un determinado objetivo en un periodo de tiempo determinado, ésta debe ser verificable objetivamente, la cual al ser comparada con algún nivel de referencia (denominada línea base) puede estar señalando una desviación sobre la cual se pueden implementar acciones correctivas o preventivas según el caso. (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2018).

El concepto de indicadores de gestión, remonta su éxito al desarrollo de la filosofía de Calidad Total, creada en los Estados Unidos y aplicada acertadamente en Japón. Para Pérez (2007), los indicadores son una forma clave de retroalimentar un proceso, de monitorear el avance o la ejecución de un proyecto y de los planes estratégicos, entre otros. Y son más importantes todavía si su tiempo de respuesta es inmediato, o muy corto, ya que de esta manera las acciones correctivas son realizadas sin demora y en forma oportuna. Es así, como se puede reconocer la importancia que reviste esta

poderosa herramienta que apoya la acción gerencial en cualquier nivel de la organización en aras de lograr el tan preciado mejoramiento continuo.

Indicador de desempeño. Para la empresa Consultores y Asesores en Sistemas de Información GDM, SC., medir indicadores de desempeño laboral implica considerar los siguientes 5 elementos, a saber:

- Productividad. Se obtiene al dividir las horas de trabajo de cada empleado por la cantidad de resultados laborales que ha obtenido. Pero, sin olvidar que puede variar de acuerdo a las circunstancias laborales o personales de cada empleado, por lo que se debe considerar este margen de error.
- Eficacia. Se enfoca en cuál es la capacidad de los empleados para lograr los objetivos establecidos. Cuando es elevada significa que las tareas se cumplen sin ningún problema. Por el contrario, si es ineficaz entonces no se obtendrán los resultados.
- Eficiencia. Mientras que la eficacia se enfoca en cómo el empleado realiza sus actividades, la eficiencia es cuando cumple con estas funciones consumiendo la menor cantidad de recursos (tiempo, material y capital).
- Formación. Te ayudará a que seas capaz de conocer qué tan capacitado está el empleado, en cuestión de habilidades profesionales, para completar sus tareas. Cuando sus habilidades son buenas tendrá buenos resultados, si no es así, puedes implementar la capacitación para mejorarlos.

Calidad de servicio. Un servicio de calidad, es ajustarse a las especificaciones del cliente, se trata de la percepción del cliente basándose en sus expectativas de servicio. A tal efecto, Braidot et al., (2007), identifican características o elementos comunes que plantean los especialistas del área para una mejor calidad del servicio, dentro de las que destaca la gestión de los recursos humanos, por ser el recurso clave de la empresa, siendo crucial el pleno desarrollo de sus capacidades y su participación e integración en el proyecto de empresa, el trabajo en equipo y la utilización de herramientas y técnicas adecuadas a cada nivel de la organización.

Según estos autores, las herramientas para el desarrollo de un recurso humano competente para el servicio, incluyen: cultura organizacional para y por el cliente, formación y entrenamiento para potenciar y fortalecer habilidades y destrezas necesarias para ofrecer un servicio con calidad, entre otras. Con respecto a la herramienta de entrenamiento, los autores proponen que se debe crear un Programa de Entrenamiento para el personal, que debe estar orientado en tres sentidos: acorde a los objetivos organizacionales y del recurso humano, en función de las necesidades determinadas por la evaluación clientelar, y basado en parámetros de Calidad de Servicio.

En tanto, para Alvarado et al.,(2010).la calidad consiste en una

filosofía de acción continúa por mejorar con el fin de obtener un producto o servicio de valor para el cliente- usuario tratando de satisfacer sus expectativas, pues con ello, se consigue aumentar la viabilidad institucional y la satisfacción por el servicio recibido. En todo caso, se puede decir que la calidad del servicio se refleja en la satisfacción de la persona como usuario del servicio, así como a través de la satisfacción del personal administrativo que presta dicho servicio.

Descripción de los Laboratorios en estudio

Laboratorio de Electrónica: El Laboratorio de Electrónica (LELE), cumple funciones de apoyo a las Unidades Curriculares (UC): Electrónica Análoga, Electrónica Digital, Electrónica de Potencia y Micro controladores; éstas forman parte de los Pensum de Estudios de los PNF en Electrónica, Electricidad e Instrumentación y Control. A tal efecto, se realizan diseños, construcción y pruebas de circuitos eléctricos y/o dispositivos electrónicos, estipuladas en las actividades prácticas de las UC antes mencionadas. Por otra parte, también ofrece servicios a los estudiantes cuando requieren diseñar, simular, y poner a prueba dispositivos electrónicos y/o equipos eléctricos que han sido diseñados como parte de sus proyectos socio integradores; proyectos éstos que son de realización obligatoria para obtener la titulación para TSU o Ingeniería en los PNF. Y adicional a estos servicios, siempre se ha prestado apoyo a la comunidad externa, reconocida como: Unidad Educativa Madre Mazzarello, Escuela Técnica Industrial Pedro Curiel Ramírez, entre otros; cuando los estudiantes de dichas casas de estudio de educación diversificada, requieren que sus estudiantes realicen pasantías.

Dentro de los equipos con que cuenta este laboratorio, se pude mencionar los siguientes: Multímetros Analógicos, Digitales. Fuentes de alimentación. Osciloscopios Analógicos y Digitales. Generadores de señales. Tablero de Prácticas Elvis II. Herramientas de simulación (Multisim, protesus, micro c, entre otros).Diodos semiconductores. Circuitos recortadores. Diodos Zener. Fuente de poder no regulada. Transistores.FET, entre otros.

Laboratorio de Máquinas Eléctricas: El laboratorio de Maquinas Eléctricas (LETC), es un espacio equipado con los equipos fundamentales para la ejecución de las actividades prácticas de las UC: Máquinas Eléctricas I y II, Taller de Transformadores, Taller de Electricidad, y Taller de Tecnología Eléctrica. Apoyando el proceso de aprendizaje para la generación de habilidades y competencias en los futuros técnicos superiores y/o ingenieros, que les permita afrontar retos y desafíos que conllevan los nuevos cambios industriales. Estas UC forman parte del Pensum de Estudio de los PNF en Electrónica, Electricidad e Instrumentación y Control. También ofrece soluciones técnicas en temáticas relacionadas con el estudio y análisis de máquinas

eléctricas convencionales y de última generación, para el desarrollo de la industria regional.

Entre los equipos con que cuenta este espacio, se destacan los siguientes: Transformadores monofásicos. Módulos de transformadores trifásicos. Módulos de alimentación monásticos y trifásicos. Módulos de protecciones eléctricas. Motores eléctricos monofásicos en AC. Motores eléctricos bifásicos en DC. Motores eléctricos trifásicos en AC. Módulos de variación de velocidad. Módulos para instalaciones eléctricas residenciales. Módulos de protecciones eléctricas. Mesones de trabajo para la ejecución de las prácticas. Módulos de cargas resistivas, inductivas y capacitivas. Multímetros digitales y analógicos. Amperímetros analógicos. Voltímetros analógicos. Medidores de potencia. Medidores de factor de potencia, entre otros.

Los dos Laboratorios, Maquinas Eléctricas (LETC) y Electrónica (LELE), están coordinados por un Docente, el cual cumple con las siguientes funciones: coordinar, organizar y velar por el desarrollo de las actividades académicas programadas, supervisar el personal adscrito que ocupa los cargos de: Asistentes de Laboratorio(02), los cuales cuentan con el perfil de Ingeniero en Instrumentación industrial y Técnico Superior Universitario en electricidad, y Auxiliares Docentes (03) con el perfil de Ingeniero en Electricidad(1)y Técnico Superiores Universitarios en Instrumentación Industrial (2).Este personal representa a un total de cinco(05) empleados.

En este sentido, es importante describir las funciones que cumple el personal antes mencionado, a los fines de comprender los indicadores de evaluación de desempeño presentados como aporte fundamental de esta investigación. Estas funciones fueron suministradas por la Coordinadora actual de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica, Dra. Siria Adames Bueno, a saber:

Descripción de cargos del personal que labora en los laboratorios

Cargo Personal Administrativo. Nombre: Asistente de Laboratorio. Funciones: Colabora en la preparación de las prácticas de laboratorio. Prepara los equipos necesarios a los estudiantes para las prácticas de laboratorio. Coloca en funcionamiento los equipos. Instruye a los estudiantes en la manipulación de los equipos. Realiza labores de mantenimiento preventivo a los equipos. Clasifica y organiza el material, instrumentos y equipos dentro del laboratorio. Asiste con labores sencillas, en la ejecución de las prácticas docentes. Asiste en el traslado de equipos y materiales de laboratorio. Organiza materiales y equipos empleados en cada práctica de laboratorio. Distribuye el material de apoyo para cada práctica, según cronograma. Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral. Mantiene ordenados los equipos y toda el área del laboratorio, reportando cualquier anomalía ante su jefe

inmediato. Lleva registro de los usuarios del laboratorio. Solicita la adquisición de dispositivos para la reparación de equipos del laboratorio. Supervisa a los usuarios de los equipos, mientras los manipulan durante la ejecución de las prácticas de laboratorio.

Cargo Personal Docente. Nombre: Auxiliar Docente. Funciones: Actualmente cumplen las mismas del Cargo Personal Administrativo. Asistente de Laboratorio. Las funciones descritas se traducen en que dicho personal, asiste a los docentes y estudiantes en el desarrollo de las unidades curriculares cuyas prácticas se realizan en los laboratorios en estudio, para lo cual preparan, distribuyen, mantienen y controlan los materiales y equipos utilizados.

Marco metodológico

Tipo de investigación. Según Uriarte (2020), esta investigación es de tipo documental "pues se trata de una estrategia de comprensión y análisis de realidades teóricas o empíricas mediante la revisión, cotejo, comparación o comprensión de distintos tipos de fuentes documentales referentes a un tema específico", lo cual constituyó la labor del investigador para abordar el tema: Indicadores de gestión en la administración del Talento Humano. Caso Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero". Esto requirió de un abordaje sistemático y organizado. Y según Arias (2012), esta investigación documental se presenta como tipo monográfico, donde el origen de los datos es secundario, tratándose de la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas.

Diseño de investigación. Con respecto al diseño de esta investigación, Uriarte (2020) la ubica en una investigación documental de tipo bibliográfico pues se analizan producciones escritas procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente las obtuvieron y manipularon; a lo que Sabino (1992) coincide, pues refiere que el diseño de esta investigación es de tipo bibliográfico, dado que los datos empleados han sido ya recolectados en otras investigaciones.

Población y muestra: Considerando que esta investigación es de corte documental, siendo su diseño de tipo bibliográfico, la población estuvo referida a todas las producciones escritas en físico o en digital que permitieron reconocer las variables inmersas en el tema: : Indicadores de gestión en la administración del Talento Humano.

Técnicas e instrumentos. La técnica empleada en la investigación documental, se refiere a la localización, extracción y fijación de datos, para construir un mapa conceptual y documental de toda la información extraída (Uriarte, 2020). Para lograrlo se procedió a la revisión de la bibliografía disponible consultada a través de la base de datos de los buscadores informáticos tales como: Redalyc, Scielo y Google Académico, publicados

entre los años 2017 hasta la actualidad. Con respecto al instrumento utilizado para la recopilación de la información en este tipo de investigación, se contó con unidades de almacenamiento de la información en archivos digitales, como los son: el computador personal, correo electrónico y pendrive. Esto favoreció el registro ordenado de toda la información recolectada, para su posterior análisis.

Fases de la investigación. La investigación de corte documental, requiere del cumplimiento de una serie de fases, para lo cual se ejecutaron las siguientes guiados por Uriarte (2020), a saber:

Fase 1. Arqueo de fuentes. Referida a la "selección gruesa del material" que se consideró de utilidad para la investigación, partiendo del tema central Indicadores de Gestión y Administración del talento humano.

Fase 2. Revisión. Se descartó el material que no cumplía con el patrón de búsqueda de acuerdo a los objetivos específicos que pretendió lograr la investigación.

Fase 3. Cotejo. Comparación constante y organización del material recolectado para obtener las citas textuales y las referencias que sustentaron las interpretaciones y conclusiones por parte del investigador con respecto al objetivo general de la investigación.

Fase 4. Interpretación. En ésta fase, el análisis del material cotejado permitió la elaboración de una propuesta que cumplió con el objetivo general de esta investigación: Analizar el impacto de los indicadores de gestión en la administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica. En consecuencia, se diseñó una tabla de doble entrada para reflejar la relación entre las dimensiones que resaltaron y que se proponen sean medidas mediante indicadores de gestión.

Fase 5. Conclusiones y recomendaciones. La interpretación de los resultados obtenidos con el análisis documental permitió comprender los aspectos relevantes sobre el tema objeto de estudio, con lo cual se plantearon las conclusiones y las recomendaciones que se presentan como insumo para abordar de manera efectiva la acción gerencial ante la situación problemática que originó la investigación.

Análisis y discusión de los resultados

Partiendo del análisis documental sobre los Indicadores de Gestión como herramienta para apoyar la administración del Talento Humano, se logró contrastar los conceptos de acuerdo a la visión de varios autores, para identificar las dimensiones inmersas y de esta manera obtener las características susceptibles de ser medidas por medio de Indicadores de Gestión de acuerdo al impacto que estas revisten en la administración de este valioso recurso. A continuación se presenta el desglose de las dimensiones en las que los indicadores tuvieron sentido para el investigador; para lo cual se describen para cada dimensión su respectivo indicador, atendiendo al impacto que estos suponen para la

administración del Talento Humano adscrito a los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, todo esto enmarcado en la filosofía de calidad de servicio que impera en estos tiempo post-burocráticos. (Ver tabla 1)

Tabla 1: *Indicadores de Gestión vs impacto en la administración del Talento Humano. Caso: UPTAG- Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica*

Dimensión	Indicador de gestión	Descripción	Impacto en la administración del Talento Humano
Competencias	Conocimiento	Nivel de conocimiento que se traduce en: • Experiencia que muestra el trabajador en las funciones que realiza. • Capacidad de Innovación. • Intercambio de conocimientos.	Facilita la evaluación del desempeño, la formación progresiva, la asignación de una remuneración más justa, así como la elaboración de escala de cargos.
	Habilidad	Destreza a la hora de ejecutar alguna labor.	Se detecta la necesidad de capacitaciones para reforzar las habilidades y conocimientos necesarios para el puesto.
	Juicio	Cumplimiento de las normas de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.	• Las personas con buen juicio son escépticas ante la información que no tiene sentido. • Permite que los empleados tengan un ambiente laboral seguro, limpio y saludable.
	Actitud	Comportamiento del empleado en distintas situaciones que implican métodos, procesos, patrones de desempeño, cumplimiento de las tareas. Iniciativa y creatividad. Trabajo en equipo.	• Concientiza al personal para que asuman su responsabilidad en el desarrollo de sus competencias y comprendan cómo su desempeño aporta valor a la organización. • Suministra información importante para el seguimiento del empleado, esto busca responder ¿Es la persona correcta para el cargo? • Permite guiar de manera efectiva los esfuerzos de todo un equipo, hacer el seguimiento de su progreso, anticipar problemas. • Comunicarse con respeto, honestidad y de manera abierta y oportuna
Desempeño Individual	Productividad	• Se refiere a "hacer más y mejor, con menos". • Cantidad de trabajo realizado.	Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
	Eficacia	Capacidad del personal de cumplir con las metas trazadas.	Eficacia para la gestión del cambio y la mejora continua de los servicios que prestan los laboratorios.
	Eficiencia	Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Uso óptimo de los recursos disponibles.	Optimiza el uso del talento humano, pues se identifican las fortalezas y las oportunidades de mejora, tanto a nivel organizacional como individual. De esta manera se puede administrar el talento humano, integrando los objetivos de desarrollo de la persona con los de la organización.
	Formación	Nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia	• Existe un vínculo entre los procesos de capacitación y la satisfacción del cliente. Uno no se da sin considerar al otro. Esto es fundamental en el diseño de un puesto de trabajo. • Valora la importancia de lo que cada empleado aporta al puesto de trabajo. Lo cual es un insumo para diseñar programas de formación para abordar conocimientos requeridos para servicios presentes y futuros de los laboratorios.

Nota: Fuente Propia

Conclusiones

El desarrollo de esta investigación documental permitió reconocer aspectos relevantes sobre los Indicadores de Gestión y su impacto en la Administración del Talento Humano, lo que permitió al investigador analizar las variables inmersas variables dentro de las dimensiones Competencias y Desempeño Individual, para el personal que labora en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica de la UPT "Alonso Gamero"; laboratorios que están adscritos a la Coordinación de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica. En este sentido se destacan las siguientes conclusiones:

- Las herramientas para el desarrollo de un recurso humano competente para el servicio, incluyen: cultura organizacional para y por el cliente, formación y entrenamiento para potenciar y fortalecer habilidades y destrezas, todo esto necesario para ofrecer un servicio con calidad.
- Un programa de entrenamiento para el personal, debe estar orientado en tres sentidos: acorde a los objetivos organizacionales y del recurso humano, en función de las necesidades determinadas por la evaluación clientelar, y basado en parámetros de Calidad de Servicio.
- Los indicadores forman parte de una tendencia dentro los nuevos enfoques para evaluar el desempeño del Talento Humano. Éstos deben ligarse a los procesos de la empresa y enfocarse en el cliente interno o externo.
- La medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con que los empleados realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado, permiten chequear su potencial de desarrollo, constituyendo la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.

- Las actividades administrativas realizadas por los empleados de los laboratorios, se pueden evaluar mediante indicadores de competencias e indicadores desempeño individual, para lo cual se deben reconocer las variables inmersas en estas dimensiones que impactan la administración del talento humano en toda organización que busque la calidad de los productos o servicio ofrecidos y con ello mantenerse operativos en el tiempo.

Recomendaciones

A continuación se presentan las recomendaciones, que desde la perspectiva del investigador son relevantes para el análisis y acción gerencial por parte de la dirección de la UPT "Alonso Gamero", a saber:

- La actualización de los Manuales de Descripción de Cargos, pues en ellos se definen las funciones del personal de las diferentes dependencias que conforman la organización, lo cual es el insumo fundamental para el diseño de instrumentos de evaluación del desempeño individual.
- Las coordinaciones de cada PNF deben tener a disposición los Manuales de Descripción de Cargos y Manuales de Procedimientos Administrativos, de sus unidades administrativas. Esto facilita las acciones gerenciales para eliminar los retrabajos o reprocesos (repetición de funciones o procesos por parte de los empleados)
- Reuniones con una periodicidad anual o interanual, con el coordinador de los laboratorios y la coordinación de los PNF en Electricidad, Electrónica e Instrumentación y Control, para reconocer oportunidades de mejora en el diseño de cargos atendiendo a las funciones que puede o no ejecutar el personal adscrito a los laboratorios, considerando las competencias y la evaluación del desempeño individual. En aras de lograr una gestión óptima del Talento Humano disponible.
- El análisis documental presentado como producto de esta investigación, se puede extender a la Gestión del Talento Humano del resto de los laboratorios adscritos a la coordinación de los PNF en Electricidad, Electrónica e Instrumentación y Control.

Referencias Bibliográficas

Alvarado, LJ, Hernández, J, Chumaceiro, AC (2010).Calidad de servicio en universidades públicas Venezolanas. Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales, 2(4), 45-58. https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1771 [Consultado: 2023, enero 10]

Arias, F.(2012).El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.6ta.Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas-República Bolivariana de Venezuela.

Armas, YM, Llanos, M, Traverso, PA (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Edición: Universidad ECOTEC. Ecuador. https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf [Consultado: 2023, febrero 15]

Barbei, A, Neira, G, González, PC, Zinno, F.(2018). Indicadores de gestión en las entidades pública. https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/18/14018/112a1ab5f4da67955295d15b135b38e1.pdf [Consultado: 2023, febrero 15]

Braidot, N, Formento, H, Nicolini, J. (2007). Desarrollo de una metodología de diagnóstico para empresas PYMES industriales y de servicios. Enfoque basado en los sistemas para la administración de la Calidad Total. Instituto de Industrias Argentinas. Buenos Aires.

Chiavenato, I (2000). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera edición. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Traducción: Pilar Mascaró Sacristán. México.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Acerca de la gestión pública. Revista CEPAL N°135. Naciones Unidas. Noviembre 2014. https://www.cepal.org/es/publicaciones/37223-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe. [Consultado: 2023, febrero 15]

Consultores y Asesores en Sistemas de Información GDM, SC. Artículos para mejorar la gestión de Recursos Humanos y Nómina. Blog en línea. https://blog.gdm.com.mx/blog/tipos-de-indicadores-para-evaluar-desempe%C3%B1o-del-personal[Consultado: 2023, febrero 15]

Cuesta Santos, A, Fleitas-Triana, S, García-Fenton, V, Hernández-Darias, I, Anchundia-Loor, A, Mateus-Mateus, L (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Ingeniería Industrial, 39(1),24-35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004&lng=es&tlng=en. [Consultado: 2023, febrero 15]

Documento Rector del Programa Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública. (2018).Universidad Politécnica Territorial de Barlovento "Argelia Laya". Higuerote. Estado Miranda. Venezuela.

Equipo editorial, Etecé. (2021).Concepto de servicio. https://concepto.de/servicio/#ixzz7NY8lOXYt. [Consultado: 2023, febrero 20]

Gil, A, Junca, J, Méndez, M, Meneses, E (2010). Evaluación del desempeño. Escuela Superior de Administración Pública. https://www.academia.edu/download/31591202/29939697-EVALUACION-DE-DESEMPENO.pdf. [Consultado: 2023, febrero 8]

González, E. (2021). La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del Hotel Libertador. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16947. [Consultado: 2023, febrero 20]

Gordillo, H. (2003). Evaluación de competencias laborales. Extrado el, Vol. 8 https://www.academia.edu/download/32275418/Evaluacion_de_competencias_laborales.pdf. [Consultado: 2023, enero 20]

Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión. Mayo 2018. https://www.dadep.gov.co/sites/default/files/guia_para_la_construccion_y_analisis_de_indicadores_de_gestion_version_4.pdf. [Consultado: 2023, febrero 20]

Guinart, J. (2003). Ponencia: Indicadores de gestión para las entidades públicas. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003. http://orga.blog.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/28/2014/03/Guinart-indicadores.pdf. [Consultado: 2023, febrero 8]

Hernández de Velazco, J, Atencio, E, Chumaceiro, A (2009) Calidad de servicio y recurso humano: caso estudio tienda por departamentos. Revista Venezolana de Gerencia, 14(47), 458-472.ISSN: 1315: 9984. Universidad del Zulia. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29014477009 [Consultado: 2023, enero 20]

Hevia, H. y Aziz, C. (2019) Formulación y ejemplos de indicadores. http://redlab.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/06/Formulaci%C3%B3n-y-ejemplos-de-indicadores.pdf . [Consultado: 2023, febrero 20]

Majad, M. (2017). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/view/4338/2223. [Consultado: 2023, marzo 3]

Monroy, G., y Simbaqueba, P. (2017). La importancia de los indicadores de gestión en las organizaciones colombianas. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1477. [Consultado: 2023, febrero 20]

Pérez, C. (2007). Los Indicadores de gestión. Revista Virtual Pro. Sistemas de Gestión de calidad. http://www.revistavirtualpro.com/biblioteca/los-indicadores-de-gestion. [Consultado: 2023, febrero 12]

Pérez, O. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano? https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia. [Consultado: 2023, febrero 20]

Rodríguez, M. (2014). Indicadores de gestión en la gerencia estratégica universitaria. Número 27 (año 9) 31-46; Edición Exclusiva Universidad de Carabobo. www.revistaorbis.org.ve. [Consultado: 2023, enero 20]

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela

Ucha, F.(2009).Definición de Evaluación. Definición ABC. https://www.definicionabc.com/general/evaluacion.php . [Consultado: 2023, febrero 20]

Uriarte, M. (2020).Investigación Documental. https://www.caracteristicas.co/investigacion-documental/. [Consultado: 2023, febrero 7]

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Editorial ESPOCH. Ecuador. http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-

gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf.
[Consultado: 2023, marzo 10]

Definición de términos básicos

Calidad: La norma ISO 9000 del año 2000 (ISO 9000:2000) conceptúa que la calidad es el grado en el que un conjunto de características inherentes al producto o servicio, cumple con las necesidades o expectativas establecidas.

Competencia: aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño. (Vallejo, 2016)

Desempeño Laboral: es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000)

Evaluación: Se denomina evaluación al proceso dinámico a través del cual, e indistintamente, una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores. (Ucha, 2009)

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos. (Vallejo, 2016)

Indicador: Un indicador es un instrumento que provee información de una determinada condición o el logro de una cierta situación, actividad o resultado. Un indicador necesariamente debe representar una relación entre variables. (Hevia y Aziz, 2019)

Servicio: El concepto de servicio proviene del latín servitíum. El mismo hace referencia a la acción servir, desde el punto de vista del mercadeo y la economía, son las actividades que intentan satisfacer las necesidades de los clientes. (Equipo editorial Etecé, 2021).

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA GERENCIA

AUTORA: NOEMELYS ESTHER GOTOPO PIÑA

RESUMEN

El objetivo del estudio se fundamenta en la realización de un análisis de información producto de la revisión documental de material relacionado al ámbito de la innovación tecnológica en el área gerencial, específicamente en las organizaciones de carácter público y el cómo interactúan las herramientas tecnológicas en la cultura de las referidas organizaciones. El diseño de la investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, de tipo documental, en el cual se analiza información referencial en la cual se coteja la incidencia de la innovación tecnológica en las estrategias que se desarrollan para la gestión y toma de decisiones en las organizaciones. La población objeto de estudio se sustenta en documentos tipo artículos científicos, trabajos de investigación y material referencial bibliográfico. Para recabar los datos se emplea el motor de búsqueda Google Scholar, en el cual se seleccionan los documentos de mayor relevancia con respecto a la investigación para la realización de un análisis de contenido.

Palabras clave: gerencia, innovación, organización, tecnología, tic.

ABSTRACT

The objective of the study is based on carrying out an analysis of information resulting from the documentary review of material related to the field of technological innovation in the management area, specifically in public organizations and how technological tools interact in culture. of the aforementioned organizations. The research design is developed under a qualitative, documentary-type approach, in which referential information is analyzed in which the incidence of technological innovation in the strategies that are developed for management and decision-making in organizations is compared. The population under study is based on documents such as scientific articles, research papers and bibliographic reference material. To collect the data, the Google Scholar search engine is used, in which the most relevant documents with respect to the research are selected to carry out a content analysis.

Keywords: management, innovation, organization, technology, tic.

1. Introducción

El desarrollo de la tecnología ha ayudado a derribar las barreras de comunicación y a reducir la brecha social en todo el mundo. De allí, que los lugares lejanos se han vuelto más cercanos incrementando el ritmo de vida, haciendo que las tareas que tardaban horas para ser completadas se puedan llevar a cabo en la actualidad, en cortos periodos de tiempo.

Ante esto, el efecto tecnológico trasciende y va mucho más allá de las organizaciones; por lo que atañe también a los sectores industriales, a los países y a sus economías. De hecho, el que no haya capacidad de apropiación del avance tecnológico es sinónimo de subdesarrollo, lo cual se hace más notorio cuando esa incapacidad se manifiesta con bajas tasas de inversión en investigación y desarrollo y en la dificultad para acceder a servicios educativos de calidad o sistemas de salud inapropiados, costosos y de baja cobertura.

De acuerdo a lo antes referido, se puede decir que la innovación tecnológica representa cambios cualitativos que implican alteraciones en la técnica de producción y en la organización productiva, teniendo como objeto principal impactar en la percepción final de los usuarios, creando niveles de satisfacción y de calidad por encima del estándar, logrando el reconocimiento y posicionamiento esperado con base en la diferenciación. Para ello, las entradas (insumos, materias primas, entre otros), procesos (producción, gestión de recursos, entre otros) y salidas (bienes y servicios) deben estar alineados y responder a una gestión tecnológica eficiente.

En contexto, Schumpeter (1997) expresa que la innovación tecnológica, es un proceso en el que se ponen en práctica nuevas combinaciones entre materiales y fuerzas. De estas nuevas combinaciones pueden surgir nuevos bienes o el mejoramiento de su calidad; nuevos métodos de producción; nuevos mercados; nuevas fuentes de materias primas o una nueva organización en la industria. De esta manera, se considera que la innovación tecnológica tiene una dinámica interna, que no sólo se adapta a un entorno cambiante, sino que resulta determinante en la configuración del mismo.

Es por ello, que el rol de la gerencia en las organizaciones debe estar fundamentado en articular y comunicar objetivos claros; para fomentar y apoyar la innovación (comunicación abierta, compartir conocimientos, generar confianza). Por lo que, como estrategia se requieren cambios en función del mejoramiento para las actitudes, modelos y esquemas de aprendizaje en el talento humano, específicamente en el uso de las tecnologías que ayudan a generar condiciones de equidad en las organizaciones en apoyo a lo axiológico y a lo innovador.

Según lo antes descrito, Drucker (2008) señala que la innovación es fruto del talento y del genio, pero no

va a suceder si no agrega a estos elementos el trabajo duro y el esfuerzo tenaz y enfocado. Sin lo segundo, ni el genio ni el talento podrán sacar adelante ninguna innovación, por pequeña o modesta que sea. Por lo que es necesaria, la creación de condiciones previas para promover la creatividad humana, incluido el compromiso estratégico y la gestión del contexto, incluyendo la organización y dirección de los recursos humanos y de capital para crear efectivamente nuevos conocimientos, generar ideas técnicas para productos nuevos y mejorados, procesos de fabricación y servicios, desarrollar esas ideas para que funcionen.

Lo anteriormente descrito, corresponde con lo expresado por Vargas (2006) que señala que ante los cambios en los procesos de construcción, circulación, apropiación y validación del conocimiento, las instituciones educativas deben integrar la innovación tecnológica a nivel funcional, lo cual implica alcanzar una mayor pertinencia social de lo que en ellas se produce. Y es aquí, donde juegan un papel fundamental las instituciones de educación universitaria, ya que son nodos esenciales del sistema de innovación; ambos producen y atraen el capital humano necesario para la innovación, actuando como puentes indispensables para la transferencia de la innovación al entorno, con el fin de impulsar el desarrollo local, regional y nacional.

En referencia a lo antes mencionado, es importante enfocar que el objetivo general de la investigación se fundamenta en el analizar a manera de revisión documental de información relacionada a la innovación tecnológica en la gerencia de organizaciones de carácter público, relacionando como inciden las herramientas tecnológicas en la cultura organizacional.

2. Desarrollo

El diseño de la investigación se fundamenta bajo un enfoque cualitativo, de tipo documental, en el cual se analizan los aspectos relacionados a la innovación tecnológica en el ámbito gerencial, específicamente en el ramo de las organizaciones de carácter público, para ello se parte de documentación teórica y se lleva a cabo el análisis de la información obtenida sin la manipulación de variables. El enfoque referido se aborda con una recopilación de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de investigación (Hernández et al., 2006). De igual manera, se concibe como una investigación de carácter no experimental, la cual para Hernández et al. (2001) no es más que aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no varían intencionalmente las variables independientes.

Asimismo, Tamayo & Tamayo (1994) citado en Martínez (2018) señalan que la investigación es de tipo descriptiva, ya que en ella se

registran, analizan e interpretan informaciones procedentes de manera natural y de la composición o procesos de los fenómenos. En el mismo orden de ideas, Arias (2012) expresa que una técnica de investigación consiste en el procedimiento particular de obtención de información, utilizando instrumentos de recolección de datos. Dichos instrumentos deben responder a las consideraciones sobre confiabilidad, validez y objetividad. A continuación, se describen las técnicas e instrumentos empleados en el desarrollo de la investigación:

- Fichas de contenido: las fichas de contenido, permiten conservar los datos que se van obteniendo de manera organizada y visible. En ellas se anotan tanto la información encontrada en los documentos, como los pensamientos, comentarios y argumentos producto del análisis de la lectura. Para ello, se seleccionan fuentes documentales donde se encuentren los tópicos centrales a indagar: innovación tecnológica en la gerencia, herramientas tecnológicas, cultura organizacional (Pulido, 2007)
- Ficha Bibliográfica: se levanta un registro donde se anotan los elementos medulares que identifican los documentos, ya que, debido a su naturaleza, los datos varían, algunos de estos elementos incluyen la información del autor, título de documentos, editorial y lugar de publicación etc. (Gaos, 2002)
- Análisis de contenido: se aplica para analizar los documentos escritos, sonoros o visuales como: diarios, revistas, libros, películas, programas de televisión, publicidad, entre otros. Buscando realizar una descripción de las categorías producto de la información encontrada en la bibliografía consultada y a partir de allí poder fundamentar las consideraciones finales (Giroux & Álvarez, 2004)

En tal sentido, en el estudio se lleva a cabo un análisis cualitativo de referencias bibliográficas que conforman los cimientos del basamento documental de la investigación, guiado por medio de un proceso de búsqueda en bases de datos de revistas certificadas y digitalizadas, con información actualizada, entre las cuales se presentan plataformas como: Google Scholar, Redalyc, Dialnet, entre otras bases de datos académicas, de las cuales se seleccionaron 25 estudios que se correlacionan con esta investigación. A continuación, se presenta la relación de esas investigaciones:

Tabla 1.

Ecuaciones de búsqueda en base de datos Google Scholar

Búsquedas	Ecuaciones de Búsquedas	Base de Datos
1	(TITLE-ABS-KEY ("innovación tecnología gerencia") AND TITLE-ABS-KEY (organización)) AND PUBYEAR > 2000	Google Scholar
2	(TITLE-ABS-KEY ("innovación tic organización") AND TITLE-ABS-KEY (herramienta)) AND PUBYEAR > 2000	Google Scholar
3	(TITLE-ABS-KEY ("tecnología organización gerencia") AND TITLE-ABS-KEY (cultura)) AND PUBYEAR > 2000	Google Scholar

Criterios de inclusión y exclusión

Con la finalidad de alcanzar el objetivo de esta investigación, se definieron los criterios de inclusión y

exclusión para la selección de los estudios primarios y secundarios con base en las preguntas de investigación planteadas.

Criterios de inclusión

- Estudios cuyo título, palabras claves, contengan uno o más términos relacionados a las preguntas de investigación y el resumen incluya información sobre la innovación tecnológica en la gerencia.
- Estudios sobre la aplicación de herramientas tecnológicas en las organizaciones y el cómo inciden en la cultura organizacional.
- Estudios cuyas conclusiones hayan sido presentadas de manera coherente desde el punto de vista teórico o metodológico.

Criterios de exclusión

- Estudios que no contengan información relacionada a la temática a investigar.
- Estudios que en el título, resumen y palabras claves incluyan algún término no relacionado al tema a investigar.
- Estudios no indizados en publicaciones científicas.
- Fuentes documentales como libros.

Tabla 2.

Resultados de las distintas búsquedas

Búsquedas	Ecuaciones de Búsquedas	Artículos encontrados	Seleccionados
1	(TITLE-ABS-KEY ("innovación tecnología gerencia") AND TITLE-ABS-KEY (organización)) AND	16.700	11
2	(TITLE-ABS-KEY ("innovación tic organización") AND TITLE-ABS-KEY (herramienta)) AND PUBYEAR >	16.300	4
3	(TITLE-ABS-KEY ("tecnología organización gerencia") AND TITLE-ABS-KEY (cultura)) AND	16.800	10

Las búsquedas fueron generalizadas, por ello se procedió a separar las frases "innovación tecnología gerencia" y, "innovación tic organización", detallando que, al utilizarlas sin ninguna simbología, generan una amplia cantidad de resultados, los cuales, a posterior, al ser revisados indican que muchos estudios no conllevan relación con la temática relacionada. En tal sentido, se procedió a realizar un muestreo directo de los estudios que representan dichas frases a nivel general, puntualizando en la innovación, las herramientas tecnológicas y la gerencia.

Por ello, se detalló una exploración utilizando las frases en idioma español, referenciando estudios desde el año 2000, para tener una amplitud del cómo han ido evolucionando con el paso de los años las terminologías; para lo cual, en el caso "innovación tecnología gerencia", unida con el operador lógico AND con la palabra "organización", a nivel preliminar se obtuvieron un total de 16.700 documentos, de los cuales se tomó como muestra representativa para la investigación, la cantidad de once (11) estudios (Tabla 3) que guardan relación con las preguntas de investigación.

Tabla 3.

Estudios relacionados con los objetivos propuestos. Primer criterio de búsqueda

Estudio	Título	Autor	Año	Fuente
E01	Gerencia de las Organizaciones	Méndez, E.	2012	Revista Científica Electrónica de Ciencias
E02	Tecnologías de Información y Comunicación para las Organizaciones del Siglo XXI	De Vita, N.	2008	Universidad Rafael Belloso Chacín. Centro de Investigación de
E03	Sistemas de Información Gerencial e Innovación para	Ramírez, J., & Vega, O.	2015	Universidad Rafael Belloso Chacín.
E04	Conocimiento, Gestión e Innovación Tecnológica como	Pérez, A. & Pérez, I.	2004	Revista de Ciencias Sociales. Vol. X, núm.
E05	Modelos explicativos del proceso	Barreto, J. & Petit, E.	2017	Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-
E06	Innovación tecnológica: Reflexiones	Tejada, G., Cruz, J.;	2017	Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-
E07	Innovación tecnológica como herramienta gerencial para el	Manjarres, D.; Orozco,	2017	Boletín Virtual. Universidad de La
E08	Gerencia de la ciencia para la	Rubio, A.; Hernández,	2019	Universidad Central "Marta Abreu" de Las
E09	Innovación y modelos de gerencia: su reflexión	Landazury, L.; Jaafar,	2017	Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 13) Año 2018 •
E10	La reingeniería de procesos: una herramienta gerencial	Ospina, R.	2006	Cuadernos Latinoamericanos de
E11	Gerencia estratégica e innovación empresarial:	González, C. &	2014	Revista Dimensión Empresarial. Vol. 12,

Los estudios referidos se relacionan con el análisis y descripción de la innovación tecnológica en el campo de la gerencia, analizando los aspectos de la relación herramientas tecnológicas – organización, por medio de los procesos de innovación, fundamentada en una gerencia estratégica que direccione las organizaciones de carácter público, por medio de una teorización de la innovación de herramientas tecnológicas que inciden en la toma de decisiones gerenciales, buscando la convergencia de los modelos gerenciales con la interacción con la tecnología.

Para la segunda búsqueda, se incluyó la frase "innovación tic organización", sin comillas, y la palabra "herramienta", unidas por el operador lógico de inclusión AND, además de la restricción orientada a permitir documentos desde el año 2000. Dicha búsqueda arrojó 16.300 documentos en total, de los cuales se escogieron 4 (Tabla 4), siguiendo los mismos criterios reflejados en la búsqueda anterior.

Tabla 4.

Estudios relacionados con los objetivos propuestos. Segundo criterio de búsqueda

Estudi	Título	Autor	Año	Fuente
E12	Las tecnologías de	Bernal, M. &	2019	Scientia Et Technica, vol. 24, núm. 1, 2019, -Marzo, pp. 85-96. Universidad
E13	Las TICs en las empresas:	Cano, G.	2018	Revista Científica Dominio de las Ciencias. ISSN: 2477-8818 Vol. 4, núm.
E14	Qué entendemos	Peris, L.	2020	Revista Científica Dominio de las Ciencias
E15	El comportamient	Ferrer, R.	2018	Academo. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. DOI:

Dichas investigaciones correlacionan a la innovación en el área de las tic, enfocándose en las herramientas tecnológicas que requieren las organizaciones para su operatividad, visualizando a la innovación como un eje estratégico que funge como impulsor de los cambios estructurales que se llevan a cabo en una organización.

Para la tercera búsqueda, se emplearon las palabras "tecnología organización gerencia", sin comillas, con la frase "cultura", sin comillas. Tal como en las búsquedas anteriores se utilizó el operador lógico AND para que incluya los dos criterios, generando un total de 16.800 documentos encontrados, de los cuales se eligieron diez (10) como relevantes (Tabla 5).

Estudio	Título	Autor	Año	Fuente
E16	Nuevas Tecnologías de la Comunicación	Caldevilla, D.; Viñarás,	2020	Universidad del Zulia. Revista Venezolana de
E17	Modelo de competencias gerenciales dinamizadoras	Sarell, J.	2020	SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias
E18	Gerencia estratégica: herramienta para la toma de	González, J., Salazar,	2019	TELOS. Revista de Estudios
E19	La innovación como cultura organizacional sustentada en	Flores, M.	2015	Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm.
E20	Perspectivas de la gerencia en el contexto de las	Mendoza, Y.	2016	Universidad de Los Andes. Venezuela
E21	Cultura organizacional e innovación: una revisión de la	De Araújo, N.	2020	Universidad EAFIT. Escuela de
E22	Habilidades de liderazgo para una cultura de innovación en	Issa, S.	2017	Revista Academia & Virtualidad 10(1): 56-
E23	Las tecnologías de	Alejos, M.	2019	Gerentia. Edición Especial N° 1.
E24	Las tecnologías de la información y la	Colmenárez, H.	2020	Universidad Nacional Experimental del
E25	Clima y Cultura Organizacional y su Relación	Rodríguez, H.; Montilla,	2018	Revista Ciencias Sociales y Económicas

Se analiza la implementación de la tecnología en las organizaciones desde el punto de vista gerencial, para determinar la relación con la cultura organizacional que debe prevalecer en las instituciones públicas por medio del uso de las herramientas tecnológicas.

En total, se encontraron 49.800 documentos, de los cuales se seleccionaron 25 que guardan relación con esta investigación.

3. Consideraciones Finales

Como consecuencia de los efectos socioeconómicos producto de la pandemia global generado por el Covid-19, la innovación ha surgido como una estrategia para hacer frente a los desafíos inmediatos de empresas e instituciones. Esta situación ha llevado a las organizaciones buscar nuevas formas para aumentar la eficiencia y reducir los costos operativos, implementando procesos de transformación digital, generando nuevas formas de distribución, expandiendo el marketing digital e incluso desarrollando nuevos productos y servicios.

Asimismo, curiosamente la pandemia ha fomentado la aceleración de cambios en la sociedad, los cuales se venían gestando con el tiempo, ya sea como el teletrabajo, la educación, la capacitación online, la introducción de la robótica y el desarrollo de la inteligencia artificial. Ante este contexto, se han generado nuevas oportunidades para la aparición de emprendimientos basados en tecnología que han impulsado nuevas estrategias para innovar en corto tiempo. Además, las grandes organizaciones han evolucionado a modelos gerenciales más complejos en donde la gestión de la innovación pasa por enfocarse en la creación de una cultura de innovación a centrarse en la creación de valor y, de focalizar en la flexibilidad a una medida más concreta.

Cabe destacar que si las organizaciones no cuentan con una cultura que fomente el emprendimiento, la experimentación y el correr riesgos inteligentes, sus colaboradores nunca innovaran. Por ello, se puede decir que el desarrollo del ciclo de innovación supone la toma de riesgos evaluados y calculados en base al proceso de toma de decisiones.

Al respecto, de acuerdo a la revisión documental llevada a cabo se plantea que las organizaciones deban ser capaces de comprender que las claves del éxito de una

innovación dependen de otros actores, ya sean socios empresariales, organismos públicos y de los propios consumidores, por lo que se debe propiciar dentro de las mismas, el ambiente creativo para la generación de ideas y de estímulo a la innovación; esto se debe a la presencia de lineamientos estructurados de producción de ideas, no únicamente en la línea gerencial sino que se extiende al talento humano en general.

De esta manera, las capacidades de incorporación de tecnologías se expresan en las prácticas utilizadas para identificar, seleccionar y negociar las tecnologías importadas. Tales tecnologías pueden producir saltos tecnológicos en las organizaciones tanto empresariales como educativas, así como representar innovaciones y mejoras competitivas sustanciales, o sólo la reposición de tecnologías convencionales existentes en el mercado. Las capacidades de incorporación de tecnologías se relacionan con el dominio, explotación y desarrollo del cambio tecnológico; lo mismo que con el uso estratégico de esas capacidades, como fuentes de ventajas competitivas que en la práctica se traducen en: mejores desempeños competitivos, grado de internacionalización de sus actividades; uso más creativo de las tecnologías incorporadas.

De este modo, la innovación tecnológica en las organizaciones requiere de una gestión gerencial que planifique, coordine y controle los elementos necesarios para cumplir con los programa y objetivos planteados, haciendo uso de esta innovación en todas las áreas y procesos medulares, principalmente; y en los procesos de apoyo, en la medida de las posibilidades, para garantizar una mayor eficiencia y efectividad. Lo anterior, debe estar unido a la formación en el área tecnológica de todos los usuarios, en especial de los gerentes, responsables de gestionar el buen uso de los recursos organizacionales.

4. Referencias consultadas

Alejos, M. (2019). Las tecnologías de información y comunicación (Tic´s) como herramienta eficaz en la gerencia organizacional de las Pymes Venezolanas. Gerentia. Edición Especial N° 1.

Bernal, M. & Rodríguez, D. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. Scientia Et Technica, vol. 24, núm. 1, 2019, -Marzo, pp. 85-96. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.

Barreto, J. & Petit, E. (2017). Modelos explicativos del proceso de innovación tecnológica en las organizaciones. Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-9984. Universidad del Zulia. Venezuela

Caldevilla, D.; Viñarás, M. & Rodríguez, J. (2020). Nuevas Tecnologías de la Comunicación aplicadas a la Gerencia Universitaria: posibilidades y retos. Universidad del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia. Año 25 No. 91 Julio-Septiembre, 2020. 1180-1189 ISSN 1315-9984

Cano, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. Revista Científica Dominio de las Ciencias. ISSN: 2477-8818 Vol. 4, núm. 1, enero, 2018, pp. 499-510

Colmenárez, H. (2020). Las tecnologías de la información y la comunicación en la Gerencia Emergente desde el contexto Universitario. Universidad Nacional Experimental del Yaracuy. Dirección de Postgrado. Fondo Editorial UNEY

De Araújo, N. (2020). Cultura organizacional e innovación: una revisión de la Literatura. Universidad EAFIT. Escuela de Administración. Maestría en Administración (MBA). Medellín.

De Vita, N. (2008). Tecnologías de Información y Comunicación para las Organizaciones del Siglo XXI. Universidad Rafael Belloso Chacín. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. ISSN: 1856-6189. Volumen 5 Edición No. 1– Año 2008

Drucker, P.F. (2008). Hacia la nueva organización. Innovar la organización empresarial (pp. 7-14). Barcelona.

Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. Academo. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. DOI: http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.9

Flores, M. (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 20, núm. 70, 2015, pp. 355-371. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

González, C. & Martínez, J. (2014). Gerencia estratégica e innovación empresarial: referentes conceptuales. Revista Dimensión Empresarial. Vol. 12, núm. 1, p. 107-116.

González, J., Salazar, F.; Ortiz, R. & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. ISSN 1317-0570. Vol.21(1):242-267.2019

Issa, S. (2017). Habilidades de liderazgo para una cultura de innovación en la gerencia de las universidades del Distrito de Santa Marta. Revista Academia & Virtualidad 10(1): 56-67, 2017

Landazury, L.; Jaafar, H. & Cristofani, M. (2017). Innovación y modelos de gerencia: su reflexión transformadora desde lo humano y el conocimiento. Revista Espacios. Vol. 39 (Nº 13) Año 2018 • Pág. 20

Manjarres, D.; Orozco, B. & López, J. (2017). Innovación tecnológica como herramienta gerencial para el desarrollo organizacional. Boletín Virtual. Universidad de La Guajira, Colombia. Vol. 6 – 4. ISSN 2266-1536

Méndez, E. (2012). Gerencia de las Organizaciones Educativas. Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales. ISSN: 1856-180. Fundación Unamuno. Venezuela.

Mendoza, Y. (2016). Perspectivas de la gerencia en el contexto de las

organizaciones educativas. Universidad de Los Andes. Venezuela
Ospina, R. (2006). La reingeniería de procesos: una herramienta gerencial para la innovación y mejora de la calidad en las organizaciones. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Pérez, A. & Pérez, I. (2004). Conocimiento, Gestión e Innovación Tecnológica como clave del rendimiento económico. Revista de Ciencias Sociales. Vol. X, núm. 2, mayo-noviembre, 2004, pp. 338-349. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
Peris, L. (2020). Qué entendemos por innovación: el papel de las TIC. Revista Científica Dominio de las Ciencias
Ramírez, J., & Vega, O. (2015). Sistemas de Información Gerencial e Innovación para el desarrollo de las Organizaciones. Universidad Rafael Belloso Chacín. Telématique. ISSN: 1856-4194. Volumen 14 Edición No 2 Julio – Diciembre 2015
Rodríguez, H.; Montilla, A. & Quijije, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. Revista Ciencias Sociales y Económicas – UTEQ. ISSN 2588-0586 IMPRESO. Vol. 2, Número 1. Semestral (enero-junio)
Rubio, A.; Hernández, G. & González, E. (2019). Gerencia de la ciencia para la innovación tecnológica en una Universidad Cubana. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Santa Clara. Cuba
Sarell, J. (2020). Modelo de competencias gerenciales dinamizadoras basadas en la aplicación de las tic. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 2(2), 83-108.
Schumpeter, J. (1997). La teoría del desenvolvimiento económico. México DF. Fondo de Cultura Económica.
Vargas (2006). Destrezas empresariales en la aplicación de la tecnología. México: McGraw-Hill.
Tejada, G.; Cruz, J.; Uribe, Y. & Ríos, J. (2017). Innovación tecnológica: Reflexiones Teóricas. Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-9984. Universidad del Zulia. Venezuela

LA COGESTIÓN COMO MECANISMO DE TRANSFORMACIÓN DEL MODELO CORPORATIVO DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO VENEZOLANO

AUTOR: DANIEL JOSÉ CHIRINOS

RESUMEN

El presente documento trata del estudio de la la Cogestión vista como mecanismo de participación y transformación del modelo de gestión en las empresas Estatales, partiendo de óptica innovadora que permita la redefinición de este mecanismo de participación diferenciándolo de la concepción clásica que mantiene intacta las relaciones de producción, por lo cual tiene como propósito principal Impulsar la Cogestión como mecanismo de participación y transformación del modelo de gestión las empresas del Estado venezolano, para ello se estudian diversas categorías como la Cogestión, el gobierno corporativo, y los mecanismos de participación. Desde el punto de vista metodológico la investigación estará bajo la perspectiva cualitativa, utilizando el procedimiento científico de la investigación documental, el paradigma Interpretativo y el método de materialismo dialectico, explicando las categorías necesarias para atender el proceso de transformación presente en el modelo de democracia participativa y protagónica. El análisis de este mecanismo de participación permitirá aportar a los estudios de la gestión pública herramientas para la construcción de nuevas teorías que permitan superar la visión neoliberal en la que se soporta el actual modelo de gestión, teniendo presente que para romper las barreras de la visión histórica de la gestión pública, es necesario comprender el transitar que nos suscriben a las circunstancias presentes. El desarrollo de un mecanismo cogestionarío debe estar sustentado en la corresponsabilidad de la acción entre el Estado y los trabajadores, compartido entre el poder público constituido y el poder público constituyente, para garantizar una gestión pública que atienda los verdaderos intereses colectivos y sociales, pero para lograr materializar este mecanismo de participación es necesario la trasformación del ordenamiento jurídico venezolano, a fin de que tribute a la participación directa de los trabajadores y la sociedad en la gestión pública.

Palabras clave: Congestion, Participation, Gestión.

ABSTRACT

This document deals with the study of Co-management seen as a mechanism of participation and transformation of the management model in State companies, starting from an innovative perspective that allows the redefinition of this participation mechanism differentiated from the classical conception that keeps intact the relations of production, for which its main purpose is to promote Co-management as a mechanism for participation and transformation of the management model of Venezuelan State companies, for which various categories such as Co-management, corporate governance, and participation mechanisms are studied. From the methodological point of view, the research will be under the qualitative perspective, using the scientific procedure of documentary research, the Interpretive paradigm and the method of dialectical materialism, explaining the necessary categories to attend the transformation process present in the model of participatory democracy. and protagonist. The analysis of this participation mechanism will make it possible to provide public management studies with tools for the construction of new theories that allow overcoming the neoliberal vision on which the current management model is supported, bearing in mind that in order to break the barriers of vision history of public management, it is necessary to understand the transit that we subscribe to the present circumstances. The development of a co-management mechanism must be based on the co-responsibility of the action between the State and the workers, shared between the constituted public power and the constituent public power, to guarantee a public management that meets the true collective and social interests, but to To materialize this participation mechanism, it is necessary to transform the Venezuelan legal system, so that it pays tribute to the direct participation of workers and society in public management.

Keywords: Congestion, Participation, Management

La participación de los trabajadores en las actividades de gestión en la empresa es una confrontación que se ha venido dando desde la primera revolución industrial producto de la lucha histórica que se ha presentado por el control de los fundamentales medios de producción, los cambios producidos en el desarrollo del Derecho del Trabajo como resultado de la luchas reivindicativas de la clase trabajadora y la idea del derecho de la propiedad empresarial han intensificado dichas confrontaciones y antagonismos, en el devenir histórico de las relaciones laborales el patrono ha ocupado un sitial de superioridad sobre el trabajador en lo que respecta a la toma de decisiones y a la conducción de la empresa, y aunque a comienzo del Siglo XX algunos países, como, Alemania empiezan a regular jurídicamente la concesión de algunas prerrogativas a la clase trabajadora que de cierto modo le permiten participar en las actividades de la empresa, se mantienen intactas las relaciones de producción.

La presentación de este documento parte de una óptica distinta que nos permite definir el concepto de Cogestión partiendo de una concepción diferente a la tradicional, es decir, definirla desde el contexto histórico de nuestro país teniendo en cuenta las contradicciones o antagonismos que se presentan en ella, es por ello que tiene como pretensión comprender la Cogestión como mecanismo de participación y transformación del modelo de gobierno corporativo vigente en las empresas del Estado venezolano, pero para esto se insta al desprendimiento de las prácticas capitalistas y neoliberales que desde las esferas del gobierno se han venido implementando y que han tenido como consecuencia una irrupción de una cultura de corrupción que en los últimos años se ha venido intensificando causando la quiebra de diversas empresas estatales.

En ese sentido, que se tratará aportar un trabajo original que permita redefinir el término de Cogestión, partiendo de la comprensión del tiempo histórico vivido en el país, en el marco del modelo de democracia participativa y protagónica que entro en vigencia a partir de la promulgación de la CRBV de 1999, y de la descripción del rol que ha cumplido la clase trabajadora en el proceso de transformación propuesto en Venezuela y el comportamiento de los distintos actores sociales, en cuanto a su participación en la toma de decisiones dentro de las organizaciones empresariales del Estado venezolano.

Así pues, que para poder comprender este rol se concibe la Cogestión en un sentido amplio, es decir, visto como un mecanismo de participación capaz de aportar cambios para la trasformación de la sociedad, el sistema económico, las relaciones de trabajo y de producción y por ende del modelo de gestión que hoy se practica en

las empresas públicas, más allá de su definición clásica la cual analizada desde su etimología se presenta como la gestión compartida entre dos o más actores.

LA REALIDAD DEL MODELO DE GESTIÓN EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO.

Venezuela desde la aparición del primer pozo petrolero asume un modelo de economía mixta, la cual se ve consolidado con la entrada en vigencia de la constitución de 1961, al expresar en su artículo 97 lo siguiente:

No se permitirán monopolios. Solo podrán otorgarse de conformidad con la ley, concesiones con carácter de exclusividad, y por tiempo limitado, para el establecimiento y explotación de obras y servicios de interés público. El estado podrá reservarse determinadas industrias, explotaciones o servicios de interés público por razones de convivencia nacional y propenderá una industria básica pesada bajo su control". (CRV, 1961).

Con este modelo de economía mixta el Estado venezolano asume teorías propias del modelo de gestión empresarial ya que por medio de las concesiones a los actores privados de los fundamentales medios de producción se busca la maximización de las ganancias por encima de los intereses de la ciudadanía. Se asume un modelo de gerencia pública en donde busca combinar la gerencia con la política pública, en concordancia con lo anterior Bozeman (2003), expresa que, "todas las organizaciones son públicas y por lo tanto la diferencia de términos pasa a un segundo plano en su aplicación".

De tesis similares a la de Bozeman parte la idea del manejo de la gestión pública y por ende de las empresas del Estado, donde se empieza a ver como clientes a los usuarios de las organizaciones públicas, ubicándolos así dentro de la economía de mercado, propio de la gestión privada. Por ésta razón, Guerrero (2003); afirma que: "los ciudadanos al ser tratados como clientes en la administración pública, tienen un vínculo económico y por consiguiente su ubicación está en el mundo del mercado, excluyéndolo de los servicios públicos, cuando su capacidad de pago es nula o muy baja".

Hay que tener en cuenta que la figura de gerencia pública, surge del desgaste de la política pública, el cual se ha orientado excesivamente al análisis cuantitativo y a la meta política dejando a un lado el objetivo principal del buen gobierno como lo es la ciudadanía, en el país y en América Latina en general, la adopción de los modelos de gerencia y gestión pública fueron promovidos por las nuevas estrategias de desarrollo diseñadas por el llamado consenso de Washington en 1989. Sin embargo es propicio señalar que de acuerdo al informe "El Estado en un Mundo en Transformación" presentado por el Banco Mundial en el año 1997, reveló la necesidad existente de una participación más activa del Estado,

en tanto se evidenció que el programa de ajuste en su primera generación de reformas del consenso de Washington había aumentado los índices de pobreza de la población latinoamericana.

A pesar de los resultados de la aplicación de las recetas neoliberales planteadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales han consistido en la disciplina fiscal, la priorización del gasto público en áreas de alto retorno económico, las reformas tributarias, las tasas positivas de interés fijadas por el mercado, los tipos de cambio competitivos y liberalización financiera, las políticas comerciales liberales, la apertura a la inversión extranjera, las privatizaciones, la desregulación amplia y la protección a la propiedad privada sobre los fundamentales medios de producción, el proceso de refundación de la República, y la transformación constante de nuestros sistemas económicos, sociales y políticos planteado en el preámbulo de la CRBV y el Plan de la Patria 2019 – 2025.

En Venezuela sigue existiendo una marcada tendencia adoptar un modelo de gestión donde sigue privando la máxima obtención de ganancias y donde la figura del jefe se erige como la del sumo hacedor que está por encima del todo y esta conceptuado como el motor capaz de revolucionar todo un sistema, negando la participación protagónica de la sociedad en los asuntos públicos establecido en el artículo 62 de la CRBV, con categoría de derecho humano, esta errática posición contradice un modelo adecuado que permita el desarrollo de tácticas, que asegure el bienestar social y donde las relaciones de propiedad sobre los medios de producción este basado en la propiedad social.

ELEMENTOS TRANSFORMADORES Y DE LA COGESTIÓN.

Para poder entender la Cogestión como mecanismo de participación de los trabajadores en la empresa es necesario analizarla desde una perspectiva crítica, puesto que esta tributa a los cambios materiales que suelen presentarse en la sociedad, la Cogestión debe contemplar el manejo simultáneo o la participación accionaria del trabajador en la empresa pero también puede presentarse desde la participación accionaria hasta la participación en la gerencia.

En el país se ha promovido una corriente de pensamiento que enarbola la Cogestión como máxima propuesta del camino socialista, sin embargo es necesario tener en cuenta que este mecanismo de participación es una concepción propia del capitalismo donde se plantea la conservación de la propiedad privada sobre los fundamentales medios de producción manteniendo intactas las relaciones de producción capitalistas.

Ahora bien, para impulsar la Cogestión, transformar las relaciones de producción y por ende el modelo corporativo implantado en las

empresas del Estado, resulta estrictamente necesario que se desechen las prácticas capitalistas y neoliberales que desde las esferas del gobierno se han venido implementando, o lo que es lo mismo debemos tener completamente claro que para desmontar el estatus quo del sistema capitalista resulta completamente ineludible la transformación total del modelo de producción que aún se encuentra vigente en nuestro país.

Hay que tener presente que en un sistema socialista, la conciencia del deber social, interactúa con un sistema económico donde la riqueza socialmente producida es repartida justa y equitativamente por la misma sociedad la cual la realiza por medio del Estado, pero hay que tener en cuenta que para poder realizar esta distribución justa, es obligatorio que exista la propiedad social. Pero también es necesario tener claro que para llegar a este sistema productivo de transición es obligatorio ir superando distintas etapas, es allí donde la Cogestión, al transferir la propiedad de las empresas a los trabajadores, se pueden modificar las relaciones de producción.

Sin embargo, también es necesario tener en cuenta que la transferencia de la propiedad de las empresas y de los fundamentales medios de producción por parte del Estado a la clase trabajadora no puede tener como fin la proliferación de los capitalistas, es decir, de los dueños de las empresas, ya que no surtirá efecto alguno si el dueño del capital es uno, o son muchos, puesto que éstos siempre actuarán en la economía como capitalistas que buscan reproducirse y acumularse, como es el caso de los procesos cogestionaríos europeos que consolidan una economía llena de accionistas, que eligen directiva y dictaminan las líneas principales de las empresas, pero que no surten ningún efecto transformador en esas sociedades las cuales están soportadas en los paradigmas del capitalismo salvaje.

La Cogestión debe transferir ciertamente el poder a los trabajadores y a la sociedad, debe superar la propiedad y la potestad estatal para que no se siga dando una ínfima parte a los trabajadores, porque esto lo que haría es debilitar a las relaciones de producción que con la Cogestión se aspiran alcanzar y así evitar que los trabajadores caigan en manos de los capitalistas nacionales y extranjeros, es por ello que resulta propicia la ocasión para mencionar lo expresado por Joaquín Osorio, citado Cerceau (2007 p13), en su discurso del 14 de octubre de 2004, en el encuentro de dirigentes sindicales en el teatro Teresa Careño para apoyar el ALBA, quien enunció lo siguiente:

Para nosotros la cogestión es poder en manos de los trabajadores, es el derecho y el deber de participar en la administración de la empresa. Es un sistema de gestionar y administrar que incluye al Estado, a los trabajadores y a los usuarios en igualdad de condiciones.

Como corolario de lo anterior Meszaro en su obra "Más Allá de Capital" plantea lo siguiente;

En la medida en que las funciones vitales del control social no sean efectivamente asumidas y autónomamente ejercida por los productores asociados, sino dejadas bajo la autoridad de un personal de control por separado…… la autoderrota del propio trabajo sigue reproduciendo el poder del capital en contra suya, materialmente manteniendo y extendiendo así el dominio de la riqueza alienada sobre la sociedad. Istvan Meszaro (citado en Lanz, 2005).

EL PAPEL DE LA CLASE OBRERA EN LOS PROCESOS COGESTIONARIOS.

Como ya lo se ha señalamos, la Cogestión bajo la concepción capitalista, es un mecanismo de participación que no apunta hacia al cambio de las estructuras de producción, y solo ofrece a los trabajadores algún grado de incidencia en la producción, manteniendo un carácter reformista, ya que acepta el status quo preexistente, es decir, no se plantea modificar las relaciones de poder en las empresas, de esta forma, los trabajadores participan en una gestión productiva, donde no poseen el control verdadero de la producción.

Esta concepción debe ser confrontada por un sistema cogestionarío representado por el control obrero, que a fin de cuentas es el único capaz de cuestionar la división social del trabajo, es decir, la separación entre el trabajo manual e intelectual, criticar al monopolio y la jerarquía del saber, que se materializa en la expertocracia o en las modalidades tecnocráticas, darle dignidad teórica al trabajo manual, reivindicando el saber popular, propugnando el dialogo de saberes y asumir la democratización del saber y el pensar con cabeza propia, como requisitos básicos de la democracia en el proceso productivo.

Se puede decir entonces que la Cogestión vista desde una perspectiva de cambios favorables cuenta con los elementos suficientes para lograr la abolición de los secretos tecnológicos, apertura de los libros de contabilidad, y el conocimiento de la relación salarial y la seguridad social. El dominio por parte de los trabajadores de esta realidad, les permitiría defender con fundamentos las contrataciones colectivas y proponer cambios estructurales que vayan más allá de la cuestión reivindicativa inmediata, desarrollará la democracia del saber, elaborará, planificará y ejecutará políticas asociadas a la producción, que trasciendan sus entidades de trabajo, abarcando otras empresas, localidades o regiones.

Este tipo de participación integral de los trabajadores, se traduciría en una acumulación de fuerzas y de ejercicio del poder, que inexorablemente conduce a la dualidad de poderes en la empresa, superando las reivindicaciones inmediatas. En este orden de ideas es que podemos señalar que el control obrero es una consigna transitoria que enlaza la lucha coyuntural con las transformaciones estructurales,

preparando el terreno para autogestión, como autonomía política y organizativa de los trabajadores y al estar, articulado con la Cogestión le da una direccionalidad distinta al enfoque y practica reformista, es por ello que hablamos de una nueva concepción de la Cogestión, cuando incorporamos el control obrero a dicho proceso.

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

A partir de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los mecanismos de participación ciudadana adquieren rango constitucional con carácter protagónico ya que desde su preámbulo establece que:

El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, (Cursiva y resaltado del investigador) multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el sociedad democrática, participativa y protagónica, (Cursiva y resaltado del investigador … CRBV, (1999).

Esta constitución vino a sentar las bases para garantizar la verdadera participación y protagonismo del pueblo la cual había sido soslayada a lo largo de la historia creando grandes desigualdades sociales y provocaban las demandas de una sociedad, de este modo el constituyente reconoció la necesidad de invertir la estructura jerárquica de Estado con los ciudadanos, sometiendo el primero a los designios del segundo tal como quedo estipulado en el artículo 5 el cual establece.

La soberanía reside intransferiblemente en el pueblo, quien la ejerce directamente en la forma prevista en esta Constitución y en la ley, e indirectamente, mediante el sufragio, por los órganos que ejercen el Poder Público.

Los órganos del Estado emanan de la soberanía popular y a ella están sometidos. (Cursiva y resaltado del investigador).

Del mismo modo en el artículo 62 nuestra Carta Magna consolida este derecho a la participación y concede la facultad a todos los ciudadanos y ciudadanas de exigir la participación directa o indirecta en los asuntos de interés público al establecer que:

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. desarrollo, tanto individual como colectivo. La participación del pueblo en la

formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica. (Cursiva y resaltado del investigador).

En la normativa anteriormente descrita se consolida ese derecho que tienen los venezolanos y las venezolanas a intervenir de manera directa en todo lo referente a la gestión pública, ahora bien en el caso que de la Cogestión como mecanismo de participación se le concede el rasgo constitucional y se ordena la construcción de las condiciones para hacer efectivo estos mecanismos tal como está establecido en el artículo 70, que de manera textual expone lo siguiente:

Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, en lo político: la elección de cargos públicos, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, las iniciativas legislativa, constitucional y constituyente, el cabildo abierto y la asamblea de ciudadanos y ciudadanas cuyas decisiones serán de carácter vinculante, entre otros; y en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad. La ley establecerá las condiciones para el efectivo funcionamiento de los medios de participación previstos en este artículo. (Cursiva y resaltado del investigador).

Como se puede observar en el segundo párrafo del referido artículo el constituyente ordena el establecimiento de las condiciones para el efectivo cumplimiento de estos mecanismos de participación, y así también lo dispone en el artículo 184 numeral 4 el cual refiere que:

La ley creará mecanismos abiertos y flexibles para que los Estados y los Municipios descentralicen y transfieran a las comunidades y grupos vecinales organizados los servicios que éstos gestionen previa demostración de su capacidad para prestarlos, promoviendo: La participación de los trabajadores y trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios.

Sin embargo para el momento no estableció una regla jurídica de aplicación concreta en materia de Cogestión, trazando solo líneas matrices por las cuales el legislador debía orientarse, siendo que la CRBV como norma suprema regula de manera general los supuestos de hecho que serán normalizados de modo específico por los instrumentos legales con rango de ley orgánica.

En el país desde que la asamblea nacional constituyente de 1999, aprobó medidas de emergencia mediante el decreto publicado el 2 de marzo de 2000, que hizo cesar a los directores laborales, y estableció

su elección directa y secreta por mayoría calificada, con lo cual derogó las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo sobre esta materia, que establecía el nombramiento de uno de los directores laborales por la central o confederación más representativa (Artículo 612 LOT), sin duda alguna con la promulgación de este decreto se atinó un duro golpe a la cultura representativa que imperaba en las empresas del Estado y los movimientos sindicales, pero lamentablemente no surtió mayores efectos puesto que no se impulsaron los instrumentos legales necesarios para consolidar la Cogestión como mecanismo de participación, para el año 2012, con la promulgación de la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras, se hace referencia a la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo en los artículos 497 y 498, los cuales disponen lo siguiente:

Artículo 497. Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

Artículo 498. Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.

Cabe destacar que aunque la norma subjetiva laboral representó un significativo avance en materia de participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo la falta de ley especial que regulara la materia significó una piedra de tranca para el avance y consolidación del proceso cogestionarío en Venezuela, motivo por el cual la misma ley estableció en su artículo 560, disposición transitoria sexta que no existiera una ley especial que estableciera las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, los directores y directoras laborales en las entidades de trabajo públicas continuarán cumpliendo sus funciones por el periodo para el cual fueron electos o electas.

En respuesta a esta disposición transitoria a participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las entidades de trabajo, que ya de alguna manera era casi que inexistente, se vería minimizada a la misma representación planteada en la derogada LOT, y tendría su soporte legal hasta tanto

durara el periodo para los que habían sido electos los directores laborales.

Luego de 17 años de la entrada en vigencia de la CRBV, en el marco del Estado de excepción y emergencia económica, decretado por el ejecutivo nacional mediante gaceta oficial no. 41.026 correspondiente al 8 de noviembre de 2016, decreto N° 2.535, se crean los consejos productivos de trabajadores (CPT), el cual tuvo como como objetivo según esta disposición legal, brindar espacios para la participación de la clase obrera, donde aportaran además de su fuerza de trabajo para la transformación de la materia prima, sus conocimientos y destrezas, las cuales contribuyeran en la producción e impulsaran el desarrollo de las fuerzas productivas.

De acuerdo a este decreto se aplicaría en todas las entidades de trabajo del país, públicas y privadas, y tendría como objetivo principal garantizar el abastecimiento soberano y seguro y de potenciar el sistema productivo nacional de manera oportuna y segura para toda la población, garantizando los derechos de alimentación y salud de los venezolanos y las venezolanas, así como, la protección y resguardo de los bienes y servicios, dejando a un lado la transformación de las relaciones de producción y desentendiéndose por completo de la visión de control obrero y la democracia participativa.

La conformación, el control y el funcionamiento de estos consejos productivos de trabajadores, quedarían bajo la completa potestad del ministerio del poder popular para el proceso social de trabajo, el ministerio del poder popular para la defensa, quienes dictarían el manual de normas y procedimientos y conjuntamente con el ministerio del poder popular para la juventud y deporte, el ministerio del poder popular para la mujer y la igualdad de género, serían los encargados de designar a los integrantes de estos consejos de trabajadores, arrebatando por completo la posibilidad de nombrarlos mediante elección directa y violando lo dispuesto en los artículos 497 y 498 de la LOTTT.

Para el año 2018, este decreto adquiere la jerarquía de ley constitucional cuando la asamblea nacional constituyente, sanciona y publica mediante gaceta oficial N° 41.336 de fecha 6/2/2018, la ley constitucional de los consejos productivos de trabajadoras y trabajadores el objeto de regular la constitución, organización y funcionamiento de dichos consejos, y de aplicarlos en las entidades de trabajo públicas, privadas, mixtas y comunales, ubicadas dentro del territorio venezolano. La denominada ley constitucional define a los consejos productivos de trabajadores como organizaciones de carácter laboral, conformados en las entidades de trabajo públicas, privadas, mixtas y comunales para impulsar, evaluar y controlar los procesos de producción,

abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la población, esta ley aunque amplía su objeto y reconoce el derecho de la clase trabajadora a elegir los integrantes de los consejos productivo de trabajadores, sigue siendo tutelado por el ministerio del poder popular para el proceso social de trabajo quien es el que tendrá la competencia de convocar y validar dicha elecciones y a su vez fungirá como órgano rector y mantiene intactas las relaciones de producción.

Ya para concluir resulta imprescindible tener en cuenta en primer lugar que las políticas públicas definen el presente y el futuro de una nación, de un Estado, de una comunidad. Y estas políticas que pueden ser de carácter genérico son concretadas a través de la gestión pública la cual implica; planificar, movilizar, desplegar, organizar y transformar recursos financieros disponibles, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos para proveer, asignar y distribuir bienes y servicios públicos tangibles e intangibles, solucionando problemas o satisfaciendo necesidades, originando resultados significativos para la sociedad y el país, consistentes con los objetivos gubernamentales, en forma eficiente y equitativa, para la sociedad como un colectivo. Pero para ello se deben romper barreras de la visión histórica de la planificación, comprender el transitar que suscriben a las circunstancias presentes, teniendo claro que en la actualidad se dan las más importantes luchas y procura un futuro que al menos conceptualmente carece de indefiniciones y proponer un nuevo orden que garantice una gestión pública eficiente destinada a la satisfacción de las necesidades del ser humano.

En segundo lugar se debe tener presente que el enfoque de las reformas administrativas en Latinoamérica han sido tradicionales y funcionalistas, y ha tenido como finalidad mantener el sistema capitalista dependiente y subdesarrollado, fortalecer las llamadas democracias representativas y el Estado burgués, es decir, han sido un instrumento al servicio de los intereses económicos del bloque de clases en el poder y su modelo de desarrollo. La ineficiencia de la administración pública para la solución de sus problemas, ha sido el fracaso para el gobierno de turno, quienes han planteado un modelo político que no ha superado los supuestos del reformismo y su única propuesta la de cambiar para que nada cambie, incorporado estrategias que han mantenido la esencia capitalista, subdesarrollada y dependiente las cuales han fracasado rotundamente, por lo que ese fracaso se le atribuye a los gobiernos que la han implementado.

Tercero que para lograr consolidar el de un mecanismo cogestionarío sustentado en la corresponsabilidad de la acción entre el Estado, los trabajadores trabajador y las

comunidades organizadas, se requiere de una gestión pública que atienda los verdaderos intereses colectivos y sociales. Ahora bien para lograr materializar este mecanismo de participación el cual se constituye como una herramienta fundamental en el proceso de refundación de la república es necesario la trasformación del ordenamiento jurídico venezolano, el cual requiere de una adecuación a fin de que pueda tributar a la participación directa de la clase trabajadora y la sociedad en la gestión pública y que permita acceder al proceso productivo, la repartición de las riquezas y el manejo de los fundamentales medios de producción, y garantice un control social eficiente que minimice los índices de corrupción presente en el actual gobierno, en vista que dentro de nuestra legislación este derecho fundamental de alguna manera ha sido soslayado por lo que se hace necesario visibilizar el derecho de los trabajadores en ese proceso de construcción del nuevo modelo económico.

En cuarto lugar que el control obrero se debe convertir un poder de decisión autónomo de los trabajadores, sin injerencia patronal bien sea del sector público o privado, asumiendo el control absoluto de la producción e integralmente la conducción del proceso productivo, lo cual supone el desmontaje de las relaciones de producción capitalistas, implantando formas asociativas de producción, ajustadas al sistema económico y político que promuevan. La Cogestión requiere un nuevo tipo de trabajador, un nuevo tipo de dirigente, de una sociedad consciente. Se requiere una revolución cultural de todos los involucrados, no se puede pensar que el hombre nuevo nace automáticamente cuando se inicia un proceso de Cogestión.

La carga ideológica que alimenta la sociedad actual, el estilo sindical tradicional; el constante bombardeo ideológico a través de los medios de comunicación, son factores que pesan y que muchas veces frenan o hacen retroceder el proceso cogestionarío, e impiden que este cumpla los nobles objetivos de servir al país, que es su fin primordial y no se desvíe a servir intereses mezquinos personales, de partidos políticos, de grupos sindicales o grupos sociales, es fundamental que entre los actores de la Cogestión, además de los trabajadores, esté integrada la comunidad organizada, porque al fin y al cabo, las empresas del Estado pertenecen a todos los venezolanos y la voz de esos venezolanos debe ser transmitida a la empresa a través de las comunidades que son las que reciben el servicio y deberían tener voz para señalar sus deficiencias, sugerir soluciones y colaborar en su puesta en práctica.

Quinto, la cogestión debe contar con los principios como la ética, la responsabilidad, tener la capacidad de identificar las diferencias que deben existir al momento de aplicaren la aplicación de la Cogestión en empresas con

objetivos puntuales las de carácter estratégico a fin de poder satisfacer los interese colectivos de la sociedad. Por lo tanto, cualquier proceso de Cogestión que se desee llevar adelante debe incluir todos los actores previstos en la Constitución, como lo son el Estado, los trabajadores y la comunidad, en cumplimiento de lo que establece el Artículo184 en su numeral 4, donde se afirma que "las empresas del Estado deben ser dirigidas en Cogestión por los trabajadores y las comunidades, con lo cual se establecen las bases para la participación de estos actores en las empresas del Estado".

El papel que debe cumplir la sociedad es fundamental, ya que esta dará la garantía de que los procesos cogestionaríos no puedan desviarse y tomar la misma concepción económica tradicional de la Cogestión que va en defensa del capitalismo, y que plantea mantener intactas las relaciones de producción capitalistas, es decir, que los medios de producción siguán en manos privadas. La Cogestión debe sin duda alguna modificar las relaciones de producción, de eso depende que apuntalemos al capitalismo o caminemos hacia un modo de producción distinto, donde prevalezca la conciencia del deber social, para construir una economía donde la riqueza socialmente producida se distribuyan de manera justa y equitativamente por esa misma sociedad, pero para realizar esta distribución justa, es necesaria la propiedad social, deben superarse la tesis del Estado controlador para sustituirlo por el control obrero y social que es donde está la clave del éxito de un proceso cogestionarío, pero para ello es necesario que lo determinante sea la propiedad social.

Recordemos que no se trata de la proliferación de propietarios el meollo del asunto consiste en que los trabajadores y la sociedad en general como conocedores originarios de sus necesidades puedan decidir la distribución de las riquezas de acuerdo a las necesidades del colectivo cosa que no es posible mientras se siga aplicando el modelo corporativo y gerencial en estas empresas ya que esta siempre va a atender a intereses personales o de pequeños grupos como ha sido hasta ahora. Son muchos los ejemplos que existen hoy en nuestro país donde los que han dirigido las empresas del Estado siempre han actuado en su beneficio propio, se han ocultado detrás de la falsa tesis de que al transferir la propiedad y la potestad estatal a los trabajadores, se debilita al Estado al cual mediante un discurso demagógico han denominado el "Estado Revolucionario" el cual supuestamente es el representante de las mayorías desposeídas, tratando de esconder que la estructura del Estado actual sigue siendo la misma estructura liberal burguesa en donde prevalecen los intereses de los capitalistas nacionales y extranjeros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bozeman, Barry (1993): Public Management: The State of the Art, San Francisco, And Cal.Jossey. Bass Inc., Publisher, p. xiii. La burocracia y la burocracia. Prentice Hall.200-2010.

Cerceau Guillermo, (2007). Experiencia de congestión en CADAFE y el papel del movimiento sindical en dicho proceso. Lecciones aprendidas y estrategias para avanzar. Instituto latinoamericano de investigaciones sociales

Congreso Nacional de la República de Venezuela (1961). Constitución Nacional de Venezuela. Gaceta Oficial N° 662. Extraordinario. 23 de Enero de 1961.

Congreso Nacional de la República de Venezuela (1990). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° Ext. 4.240 de fecha 20 de diciembre de 1990.

Guerrero, Oscar, (2003). Gerencia Pública en la Globalización. México: UAEM.

Lanz, Carlos. (2005). El socialismo y la cogestión revolucionaria. Aporrea Data: https://www.aporrea.org/ideologia/a17149.html. [Consultado: 2022 Octubre 22].

Presidencia de la Republica. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° Ext 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.

.

LA GEOHISTORIA COMO UN ENFOQUE METODOLÓGICO PARA UNA EDUCACION UNIVERSITARIA TRANSFORMADORA

AUTOR: YOEMIR SIBADA GUANIPA

RESUMEN

La universidad venezolana se encuentra actualmente enfrentado un gran reto, esto debido a la crisis económica en la cual se encuentra la nación. Situación que exige que nuestras universidades den un vuelco en sus operaciones para que puedan responder pertinentemente y eficazmente a las necesidades reales que nos aquejan como sociedad. Activando una metodología que la convierta en un eje integrador en las diversas áreas productivas, sociales y culturales del estado a la cual pertenece. Por lo que el objetivo principal de esta investigación es analizar desde la Geohistoria, cuál es el rol que la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda, debe asumir en este difícil contexto histórico. Para dar respuesta a esta situación se tomó como referente teórico, los trabajos Tovar, R. (1986) "El enfoque geohistórico" en cual presenta una perspectiva interdisciplinaria entendiendo el espacio territorial como producto social. En relación al paradigma utilizado como apoyo metodológico para esta investigación es el positivista, el mismo permitió obtener como resultados que la universidad debe adaptarse a las necesidades y naturaleza de su comunidad, activando mecanismos de producción desde las diversas aéreas de conocimiento, por lo que es necesario adecuar los pensum de estudios y crear nuevas ofertas académicas que permitan integrar en corto plazo al nuevo profesional al campo laboral.

Palabras Claves: Geohistoria, productividad, territorialidad, universidad.

ABSTRACT

The Venezuelan university is currently facing a great challenge, this due to the economic crisis in which the nation finds itself. Situation that requires our universities to turn their operations around so that they can respond appropriately and effectively to the real needs that afflict us as a society. Activating a methodology that makes it an integrating axis in the various productive, social and cultural areas of the state to which it belongs. Therefore, the main objective of this research is to analyze from Geohistory what should be the role that the "Francisco de Miranda" National Experimental University must assume in this difficult historical context. To respond to this situation, the works Tovar, R. (1986) "The geohistorical approach" were taken as a theoretical

reference, in which it presents an interdisciplinary perspective understanding the territorial space as a social product. In relation to the paradigm used as methodological support for this research is the positivist, it allowed to obtain as results that the university must adapt to the needs and nature of its community, activating production mechanisms from the various areas of knowledge, so it is It is necessary to adapt the curricula and create new academic offers that allow the new professional to be integrated into the labor field in the short term.

Keywords: Geohistory, productivity, territoriality, university

I. INTRODUCCIÓN

II.

ctualmente en Venezuela nos encontramos frente una crisis económica sin precedentes, producto sin duda del bloqueo económico impuesto por los EE.UU y por las fallidas políticas económicas que el estado ha implementado para intentar contrarrestar las nefastas consecuencias que este criminal bloqueo produce en la sociedad venezolana. Además de esta crisis económica, la presencia del covid19 en nuestro territorio, ha venido a complicar más la situación, generando en el país, cambios vertiginosos en todos los ámbitos, tanto en el plano social, cultural y político que han afectado de una manera directa, todos los sectores productivos y educativos de la nación.

Uno de los sectores afectado es el sector universitario, tanto las universidades públicas como privadas han visto en primera fila, el deterioro sistemático de sus funciones, debido al éxodo estudiantil de sus aulas, producto de la misma contracción económica que ha llevado a que nuestros jóvenes, cada día más opten por ejercer un oficio, el cual en esta situación, tienen mayor rentabilidad que una profesión universitaria, y peor aún, recurrir a la migración a otros países en búsqueda de una mayor estabilidad financiera.

Dicha realidad crea en nuestras universidades una apremiante necesidad de reinventarse, para poder adaptarse a esta nueva realidad social que nos aqueja, y que representa un desafío titánico, del cual tomando en consideración lo planteado, solo podrán salir victoriosas las que estén en la capacidad de transformarse e incorporarse a los sectores productivos de la sociedad de donde forman parte.

A continuación se presenta un constructo epistémico basado en una revisión documental que subraya los tópicos centrales de la investigación

II.- MARCO TEORICO

Desde la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) se deben buscar los mecanismos más pertinentes y eficaces para que la misma pueda cumplir con las nuevas exigencias, basados en el emprendimiento económico con un amplio compromiso social y cultural.

Por lo tanto, la misma debe involucrarse activamente no solo en

los diversos sectores productivos del estado, sino también en las diversas representaciones sociales y culturales que fortalecen nuestra identidad. Para tal fin, se hace necesario que esta se desprenda del viejo concepto de "universidad transformadora," basada sin duda en la clásica concepción medieval, que le da a la universidad cierto status de claustro del conocimiento universal. Según Estulin D (2013), en la antigüedad el poder lo ejercía quien manejaba el conocimiento, pero actualmente gracias a la tecnología, el conocimiento ha roto las fronteras, "Ahora un indio sentado en la jungla de Bolivia con un ordenador y acceso a internet tiene más acceso al conocimiento que la humanidad entera hace 15 años", es por esto, tomando en consideración dicha realidad, se puede decir que el conocimiento es ahora un bien colectivo al alcance de todos, por lo tanto, el mismo se convierte en una herramienta social que mediante su puesta en práctica es cambiante y dinámica, característica que ha dejado a la universidad relegada al olvido, por estar como lo dijo Ángel Rama, "a espaldas de la sociedad."

Por tal motivo en este nuevo contexto es la comunidad o la sociedad quien debe transformarla, según sus necesidades y potencialidades propiciando con ello la tan anhelada transformación cualitativa universitaria. Solo así existirá una verdadera integración productiva entre ambas partes.

Es por ello, que este trabajo de investigación tiene como objetivo principal proponer como ruta metodológica el enfoque Geohistórico planteado por Tovar, R. (1986), ya que, es una propuesta teórico- metodológica que permite el análisis del espacio geográfico desde una perspectiva interdisciplinaria, entendiendo al espacio como producto social, síntesis de la acción de los grupos humanos, consecuencia de una realidad histórica. Partir desde este enfoque permitirá fomentar una universidad con amplio sentido de pertenencia al reconocer el rol protagónico que esta tiene en la recuperación de nuestra territorialidad base indiscutible para la consolidación de nuestra identidad.

Por tal motivo, el profesor Ramón Tovar, sostiene que la: Geohistória es una ciencia que diagnostica, pero que supone compromiso: ella es fiel a la condición de pueblo como la solidaridad del grupo humano con su territorio, así como la nación: una comunidad estable, históricamente formada de lengua, territorio, vida económica, manifestada en la comunidad, en su cultura".

Lo que significa, que la misma en términos del conocimiento, es una representación de la realidad a la cual tratamos de dar respuesta donde se integran, por una parte el espacio y por la otra el tiempo: las dos grandes variables del

conocimiento científico social" (p.63).

El estudio del espacio desde el Enfoque Geohistórico conduce a su análisis objetivo, estableciendo correlaciones en las diferentes escalas: local, regional, nacional, internacional y/o mundial. Es por ello, que en tales circunstancias, para llevar a cabo una pertinente transformación universitaria, es necesario y hasta imperante recurrir a nuestra geografía y a nuestra historia, el mismo Hugo Rafael Chávez Frías planteó la importancia que estos elementos tienen en la construcción de la nueva nación, cuando dijo que "No haremos el futuro grande que estamos buscando si no conocemos el pasado grande que tuvimos". No

hacerlo, nos llevaría a cometer los mismos errores una y otra vez, cayendo en un espiral decadente difícil de superar.

Por tal motivo Rojas, A. (1999), "propone estudiar el espacio venezolano desde la Geohistoria, analizarlo y explicarlo desde nuestra realidad histórica. La complejidad del espacio requiere de un abordaje inter ytransdisciplinar ya que "…la realidad es compleja e integrada, multivariable y altamente heterogénea" (Un ejemplo claro fue lo expuesto por la investigadora mexicana Ramírez B (1999), en el VIII Encuentro de Geógrafos de América Latina, en donde aseguró lo siguiente;

"Desde la realidad latinoamericana las teorías que explican nuestro procesos han sido, en general, importadas desde Europa o Estados Unidos, dando un matiz empiricista a la ejemplificación de los procesos sobre la base de nuestras realidades".

Tales aseveraciones permiten analizar el impacto que este pensamiento extranjero ha tenido en nuestras universidades, las cuales de algún modo permitieron la consolidación desde sus aulas el pensamiento de las grandes élites mundiales para su propio beneficio, cercenando así nuestra propia identidad. Es por ello, que el profesor Ramón Tovar insistía en la eliminación de este pensamiento dominante exclamando su célebre frase "basta de ciencia prestada" ciencia que en esencia solo ha beneficiado a las grandes transnacionales.

Aponte. E (1996) sostiene que las características económicas y sociales de América Latina y, por supuesto las de Venezuela, han estado condicionadas por su carácter dependiente. El desarrollo económico del área se limita a los intereses económicos de las grandes transnacionales y de los grupos económicos locales, lo que ha traído como consecuencia los grandes desequilibrios espaciales (expresados en desequilibrios económicos y sociales).

Lo planteado por Aponte, da ciertas luces que permiten asegurar que la situación económica actual, es de vieja data, es decir, ese carácter dependiente del cual él habla son el producto de una estrategia bien orquestada y aplicada por parte de las transnacionales. Para Hurtado, O. (1994), esta situación se debe a que la conformación del espacio venezolano ha sido el resultado de una dinámica histórica la cual ha estado determinada por el capitalismo mundial. Los cuales han visto en estas latitudes, un recurso explotable para su propio beneficio sin importarles los daños colaterales que estos han producido en nuestros pueblos.

Este sistema explotador ha estado inmerso en el núcleo de nuestra economía desde antes de la gesta independentista, Ceballos, B. (1999) en su trabajo La Formación del Espacio Venezolano asegura que en el período de la Venezuela Agraria (desde la Colonia Siglo XVI hasta finales del Siglo XIX), la estructura espacial dominante era la

Regionalizada o Seccionada, el dominio de la producción agrícola se sustentaba en el café y cacao, son los principales elementos estructuradores de la ocupación territorial, en estrecha relación con la demanda del mercado europeo, estableciéndose una articulación entre productores y las casas comerciales.

Como se puede ver, el mercado y la producción nacional, siempre ha estado determinado para satisfacer las necesidades europeas y obviando o dejando a un lados necesidades internas tan necesarias para la estabilidad económica, al crear nuestros propios productos que de algún modo evitarían la necesidad de importarlos. Santos, M. (1996), señala "…nunca es excesivo insistir en el riesgo que representa una ciencia social monodisciplinar, sin interés por las relaciones globales entre los diferentes vectores que constituyen la sociedad como un todo"

Las grandes corporaciones apoyadas por el poder hegemónico, han convertido nuestras economías en economías mono productoras al servicio de sus intereses mezquinos, es poresta razon, que en Venezuela nos encontramos ante tal situación en donde el bloqueo estadounidense, ha hecho tanto estrago en nuestra economía por ser un país que vive solo de la renta petrolera. Situación

que Quintero, R.(1985) denominó La cultura del petróleo en donde afirma que "La cultura del petróleo es una cultura de conquista, que establece normas y crea una nueva filosofía de la vida, para adecuar una sociedad a las necesidades de mantenerse en las condiciones de fuente productora de materia prima".

Es aquí donde la Universidad venezolana debe asumir su rol dentro la sociedad como un músculo capaz de analizar y descubrir las potencialidades presentes en el territorio en la cual forma parte para cambiar y erradicar esta estructura de dominación hegemónica.

III.- CONCLUSIONES

Se debe crear los mecanismos que activen de manera eficaz, la producción de bienes y servicios que aseguren una progresiva recuperación económica, mediante la conformación de equipos multidisciplinarios que aborden cada espacio del estado, esto con el fin de realizar un estudio que permita reconocer las potencialidades que las comunidades poseen en el ámbito económico, social y cultural información indispensable, que servirá de sustento teórico para la necesaria transformación curricular.

Dicha integración le permitirá a la UNEFM, adaptar su oferta académica proponiendo carreras universitarias pertinentes al nuevo aparato productivo del país, y además proponer salidas intermedias, lo cual facilitará la rápida inserción del nuevo profesional al mercado laboral adecuando un plan de profesionalización en servicio que permita la titularidad de las artes y oficios que presenta la colectividad,

minimizando así la migración a otros países como válvula de escape al factor económico. Todo esto partiendo desde lo autóctono para resaltar nuestra identidad y de esta manera reconocer nuestra territorialidad falconiana como un estado capaz de producir sus propios recursos y productos asumiendo su compromiso de ser pieza fundamental para la recuperación económica del país.

IV.- REFERENCIAS

APONTE, E. 1996. Praxis de una Investigación Geodidáctica. La Especialidad Comercial de la Ciudad de Caracas. Caso Nueva Caracas-Catia. Caracas: Trabajo de Grado. Maestría en Educación Mención Enseñanza de la Geografía, UPEL.

CEBALLOS, B. 1999.La Formación del Espacio Venezolano. Una propuesta para la investigación y enseñanza de la Geografía Nacional. 2da edición, Caracas:

ESTULIN. D (2005) La Verdadera Historia del Club Bilderberg .Planeta.

HURTADO, O. 1994. Geohistoria de Villa de Cura y su Area de Influencia. Caracas: Asociación de Educadores de América Latina y del Caribe (AELAC),

QUINTERO, 1985. R. La Cultura del Petróleo. Caracas: UCV.
SANTOS, M. 1996. Metamorfosis del espacio habitado. Barcelona: Oikus-Tau.

TOVAR, R. 1986.El Enfoque Geohistórico. Caracas: Academia Nacional de la Historia.

LA GERENCIA CUÁNTICA

AUTORA: SORRENTINO ATIENZO, EDUVIGIS MARÍA

El reconocimiento de la ciencia como una bandera de la verdad basada en hechos le permite al sujeto entender, analizar y discernir cómo evoluciona el conocimiento en sus diferentes fases históricas que la humanidad lo ha descubierto, mucho de este descubrimiento forma parte de la evolución humana en el pensamiento y en su forma de concebir y percibir la realidad del mundo; para ellos el conocimiento solo puede provenir desde la experiencia para Augusto Comte (1831), la ciencia positivista podría entender las leyes naturales, las leyes sociales y el progreso de determinados momentos históricos, la cual llama estados sociales, estos estadios vienen determinados por el modo diverso como el hombre concibe el mundo, estos estados son: el estado teológico, cuando el hombre intenta explicar los fenómenos naturales, el estadio metafísico interpreta los fenómenos como fuerzas abstractas y el estadio positivo el resultado de las observaciones y las reflexiones racionales; con el desarrollo de la tesis de Comte surge una teórica epismeteológica retadora formulada por el filosofo Richard Avenarirus(1877), donde su objetivo era crear una filosofía sobre las ciencias rigurosas que excluyeran todo pensamiento abstracto entendiéndose per sé la metafísica, esta filosofía antítesis fue llamada Empiricriticismo, sin embargo Wilhem Dilthey (1911) propone dotar de rigor científico la ciencia del espíritu y darle el sentido aquello invisible y abstracto que empíricamente también rige el comportamiento, esté postulado resulta ser la antesala de la concepción cuántica.

Lo cuántico tiene su base en los siguientes postulado filosóficos de los siguientes filósofos, Wilhem Dilthey (1911) en cual postula el rigor científico como la ciencia del espíritu, su pensamiento filosófico radica en la elaboración de una crítica de la razón histórica, destinada a establecer posibilidades, límites y modos del conocimiento del mundo espiritual con los fundamentos kantianos de la ciencia de la naturaleza. En los años siguientes Max Plack (1918), propone la teoría cuántica gracias a sus descubrimientos, fue posible aplicar la física al mundo de lo infinitamente pequeño un mundo muy diferente al visible, regido por la física tradicional y por el postulado de Anthony Giddens (2022), en donde la interpreta las ciencias sociales en una multiplicidad de enfoques y la convergencias de las teorías, la llamo la doble Hermenéutica.

De acuerdo a las consideraciones anteriores definimos lo cuántico como la pequeña energía que no es emitida ni absorbida en forma continua sino en pequeñas cantidades, esta teoría se basa en que el mundo cuántico lo infinitamente pequeño es

representado por un electrón que se mueve de forma continua y puede estar en diferentes puntos en su órbita, al saltar de una órbita a otra su trayectoria no es predecible, este es el punto de partida de lo cuántico aquellos que es imposible de predecir. A partir de esta concepción nace el concepto de la Gerencia Cuántica, como la probabilidad de los eventos de acuerdo a la perspectiva interna y externa del ser en relación a los fenómenos vivenciados.

La gerencia cuántica al comportarse como una variable no predecible, se concatena con todo aquello visible e invisible del ser, cumpliéndose la teoría metafísica que todos somos uno, aunque aun no existan suficientes investigaciones sobre la gerencia cuántica algunos autores han establecidos sus precedentes, Urrego (2020) en su investigación sobre la gerencia cuántica:

- la gerencia cuántica: hay que mirar la fusión e intercesión entre el pensamiento crítico y física cuántica para poder producirse un cambio trascendental.
- La gerencia cuántica: es el estudio de las conexiones entre las probabilidades de la interacción entre el fenómenos y las personas aplicadas a la organización para obtener tanto indicadores de gestión como el cumplimiento en los objetivos.

Mientras Largacha (2017), desarrolla la gerencia cuántica bajo estos principios: la alteridad y la no ideologías e inicia su monologó preguntándose, ¿Quién es el Otro?, para que luego de conocerlo y comprenderlo, podamos más fácilmente construir un espacio para lograr dos elementos fundamentales de la alteridad: el diálogo con el otro y la dignificación del otro. El diálogo requiere escuchar, elemento que ha desaparecido de la gestión empresarial, al igual que en las sociedades. Mientras que la dignidad requiere no denigrar a la otra persona, al otro grupo, en nada de lo que yo hago, es decir que en cualquier interacción yo valoro a la otra persona. La no ideologías en la gerencia cuántica es específicamente eso, cero afán o fanatismos aplicables a cualquier área ó ámbito; es decir, cuando no existe una persona ó área de la organización que sustente tanto poder que pueda forzar a todos a hacer las cosas según él las considera, las no-ideologías significa que el diálogo es transversal a todas las operaciones de la empresa, que se trabaja diariamente para fortalecer una de las competencias más exigentes del acto de ser humano: escuchar.

En aras de entender estos principios se fusionan con los fundamentos de la gerencia cuántica los cuales son: dignidad, comportamiento ético, pensamiento holístico, estructura organizacional no lineal, dialogo, liderazgo inspirador. Dignidad: en cada interacción humana, la dignidad debe prevalecer; sin embargo, es difícil definirla ya que cada ser humano es único. La

diversidad hace parte de la comprensión holística de dignidad, desafiando el enfoque tradicional sobre la "identidad", la manera de una empresa de dignificar a sus colaboradores es a través de permitirles ser lo que son, sin máscaras, sin roles acartonados, el ser genuino debe ser una meta de las empresas, no sólo para los individuos sino para la empresa como un todo, esto lo sienten los clientes y se relacionan emocionalmente con los productos de la empresa así lo expone Largacha ((2017).

El Dialogo de cada interacción humana debe basarse en la confianza, que los demás confíen en mí y ser una persona de confianza es vital para desarrollar interacciones con respeto y transparencia, si nos fijamos los tres son la base de toda comunicación, de todo diálogo, las empresas deben trabajar para construir espacios laborales en donde coexistan los tres pilares del diálogo: confianza, transparencia y respeto, sumado a los elementos de autenticidad y propósito. El comportamiento ético debe ser la norma, casi nada debería ser ocultado en la interacción, a menos que el otro sienta que necesita más tiempo para conocer a la persona, la ética debe basarse en la transparencia en todos los temas, intereses, diferencias y alcances.

El Pensamiento Holístico, los modelos mentales son tácitos y ocultos, se deben trabajar incansablemente para que emerjan a la superficie, es decir, se interioricen y dejen ser tácitos tanto para la persona como para la organización, logrando, ya que desde allí hacen mucho daño al ser, a la cultura y al clima organizacional. Es por esto que se debe buscar al máximo que cada interacción humana organizacional actualicen los patrones mentales. La estructuras organizacionales no-lineales, es un camino a la visión holística de las empresas de he hecho es vital para un liderazgo Inspirador que es el siguiente principio a desarrollar, la inspiración como veremos, emerge de forma natural si el líder concibe al ser humano de forma no-lineal, holística desde la complejidad del ser. Liderazgo Inspirador de cada gerente-líder debe tener en su enfoque de gestión una gran cantidad de inspiración, participación, pertenencia, honestidad, ecuanimidad, autonomía y aprendizaje pero lo más importante inspirar. Es aquí y sólo aquí, desde la perspectiva de Largacha (2017), que indica que el líder se hace, luego no tiene que nacer líder tiene que encontrar qué la apasiona y desde allí inspirar. Estos principios son vitales para concebir la gerencia cuántica como la bases para crear nuestras realidades, a partir de estos principios se puede disgregar la resiliencia.

El termino resiliencia viene mencionándoselo desde hace algunos años, y originalmente se lo conoció en estudios realizados en la ciencia de la física, al comprobarse que los materiales que han sido

sometidos a deformaciones o cambios tienen la capacidad de volver a ser iguales recuperando todas sus condiciones originales, después de ser sometidos a altas presiones de la misma fuente anterior, se sugiere que cualquier sistema resiliente, desde un individuo hasta una organización, debe poseer en algún grado las tres habilidades siguientes:

1. Responder, rápida y eficientemente, a perturbaciones y amenazas.
2. Monitorear continuamente las perturbaciones y amenazas
3. Anticipar los futuros cambios en el ambiente que puedan afectar la habilidad del sistema para funcionar, y la voluntad de prepararse contra esos cambios aún si los resultados son inciertos.

Calatayud (2019), lo define como la capacidad de recuperación después de haber hecho frente a las consecuencias negativas de un evento, que evita a futuro consecuencias negativas agudizadas si ocurre recurrentemente del mismo evento; lo más reciente en el área de la resiliencia organizacional, es su concepción implementada por los organismos de estándares internacionales, la British Standards Institution (BSI) norma BSI 65000. Por su parte, el BSI (2014) la define como la capacidad de una organización para anticipar, prepararse, responder y adaptarse al cambio exponencial y a las interrupciones repentinas para sobrevivir y prosperar.

La gerencia cuántica representa el canal donde la resiliencia gerencial termina de cerrar las brechas de las lecciones aprendidas y anticiparse a los nuevos retos. La gerencia cuántica se puede identificar como el eslabón perdido de las ciencias sociales que permite abordar situaciones complejas en el campo gerencial y mental del subconsciente por que cuando se adjudica un gerente ó se contrata a un personal no solo se pacta con el ser superficial sino que se pacta y se contrata el mundo, vivencias, frustraciones, éxitos, ego de ese ser, ahora bien qué sucede cuando esos mundos chocan en un sistema de interacción continua. Cuando la gerencia cuántica aborda la resiliencia se establecen fuertes vínculos con el ser y las lecciones aprendidas, provocando resultados efectivos, eficaces y productivos, cuando se fusionan estos dos campos de acción se establece un proceso que va más allá del plano actitudinal y nos adelantamos a lo impredecible empieza a suceder conexiones en el pensamiento que la física cuántica le adjudica como la capacidad del pensamiento en influir en las particular cuánticas lo cual se denominan la ley de atracción ó imán de sucesos y esto es directamente vinculante con el poder de nuestras creencias, por ellos hay creencias que restringen y otras que expanden, porque al pensar, sentir y actuar de acuerdo a nuestras creencias crean realidades y consecuencias, es allí donde lo cuántico y lo resiliente convergen

para crear individuos y corporaciones altamente eficaces.

En la actualidad mundial y con una pandemia que puso a prueba a individuos, organizaciones, corporaciones y naciones, es imperante que la gerencia cuántica tome el poder para transformar la resiliencia en frutos tangibles, porqué sin duda alguna en estos momentos el todo se convirtió en resiliente, como resultado se tienen polaridades en la gerencia en muchos casos más negativos que positivo, en búsqueda de producir y ganar el tiempo perdido pero a que costo. La gerencia cuántica dentro de su rigor científico tiene las cualidad de cambiar las polaridades en una oportunidad para que la humanidad evolucione en el ámbito laboral bajo una conciencia plena que todos somos uno, que aquello que le afecta a un empleado es imposible que no afecte a la corporación, para ellos es necesario reconocer la justicias de las acciones y actos en una conciencia evolucionada, es el único camino para ello la gerencia cuántica nos entrega las herramientas y utilizarlas es urgente para la sociedad.

Palabras Claves: Gerencia, Cuántica, Resiliencia, Metafísica.

Referencia Bibliográfica

Bristish Standards Institute (2014). Norma BSI 6500 "Guía para la Resiliencia Organizacional".

British Standars Institution, BSI. (2012). Norma ISO 21500:2012. BSI Normas Limited 2012.

British Standards Institution (BSI) (2018).Primer Índice de Resiliencia Organizacional del mundo - 2018. Informe Técnico. Disponible en: https://www.bsigroup.com/es-ES/Nuestros-servicios/Resiliencia.

Calatayud, A (2020). Resiliencia organizacional en la gerencia de proyectos de ingeniería. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Estado Falcón Venezuela.

Largacha, C (2020). Gerencia humanística cuántica & LAGHUM. Revista humanistic Management Network. Colombia.

Salterain, F (2012). Gerencia exitosa de ventas: métodos, secretos y estrategias para dirigir vendedores hacia el éxito. Editorial Granica. Buenos Aires. Argentina

Urrego, C (2020). Gerencia cuántica como estrategia para el desarrollo de la espiritualidad a través de los neurotalentos. Universidad Simón Bolívar. Colombia. Disponible en: https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/330/412

LA GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: RETOS PARA LAS ORGANIZACIONES MODERNAS

AUTOR: JOSÉ ÁNGEL. GÓMEZ MELÉNDEZ

RESUMEN

La gestión de la seguridad y salud ocupacional, es un proceso llevado a cabo en las organizaciones con el objetivo de realizar un manejo adecuado de los recursos destinado a la consecución de la política preventiva, sostenida en el diseño e implantación del sistema de seguridad y salud ocupacional, cuyo fin es minimizar las manifestaciones de accidentes y enfermedades labórales, y brindar un ambiente laboral seguro y saludable a los trabajadores. En el presente ensayo se destaca los diferentes elementos que constituyen esta gestión, su función su importancia y las contribuciones que realiza a las organizaciones. El principal eslabón considerado aquí es la gestión de los riesgos y peligros, su abordaje y sus principios de mitigación. Como segundo tópico abordado en el proceso de gestión, se tiene las consideraciones legales y la estandarización, que orienta la política de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado se plantea la utilidad de la gestión de la salud ocupacional claves la protección de la salud de los trabajadores; y por último el papel de los programas de formación y capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional, como herramienta de importancia, tanto para la gestión como para la construcción de una cultura preventiva y de seguridad en las organizaciones modernas. Con la presentación de esta temática, se muestra por un lado las áreas esenciales que se deben considerar en la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, y al mismo tiempo se plantea los retos que las organizaciones modernas deben afrontar ante el constante dinamismos en las que se encuentran envueltas, como los cambios sociales, la tecnología, nuevas legislaciones y la globalización.

.

Palabras claves: La gestión Seguridad y salud ocupacional, Organizaciones, riesgos.

ABSTRACT

Occupational health and safety management is a process carried out in organizations with the aim of carrying out an adequate management of resources destined to the achievement of the preventive policy, sustained in the design and implementation of the health and safety system. occupational, whose purpose is to minimize the manifestations of occupational accidents and illnesses, and provide a safe and healthy work environment for workers. This essay highlights the different elements that constitute this management, its function, its importance and the contributions it makes to organizations. The main link considered here is risk and hazard management, its approach and its mitigation principles. As a second topic addressed in the management process, there are legal considerations and standardization, which guides the occupational health and safety policy. On the other hand, the usefulness of occupational health management is considered, which is key to the protection of workers' health; and finally, the role of training and training programs in occupational health and safety, as an important tool, both for the management and for the construction of a preventive and safety culture in modern organizations. With the presentation of this theme, it shows on the one hand the essential areas that must be considered in the management of occupational health and safety, and at the same time the challenges that modern organizations must face in the face of the constant dynamisms in which they are faced. are involved, such as social changes, technology, new legislation and globalization..

Keywords: Occupational health and safety management, Organizations, risks.

1. Introducción.

La gerencia de la seguridad y salud ocupacional en las organizaciones, es una entidad orgánica que aparece como figura en la estructura organizacional, en aquellas en donde la naturaleza de las actividades presenten factores de riesgos muy marcadas, como el caso de las industrias donde el número de trabajadores interactuando con maquinarias, equipos, sistemas o herramientas eleva las probabilidades de aparición de accidentes o enfermedades de trabajo, por lo que se pone a disposición un conjunto de recursos y personal dedicado a gestionar una política orientada a minimizar los accidentes y enfermedades de carácter ocupacional, sin embargo los principios y criterios de gestión validada para su aplicación en cualquier organización sin importar su naturaleza, pues su único fin es entregar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

De acuerdo con Carrera y otros (2019:53) sostienen que la seguridad y salud ocupacional se "considera una unidad de gestión y de control, por lo que generalmente se ubica bajo gerencia general dentro del organigrama estructural y se la considera una unidad autónoma" es decir como unidad de gestión establece sus procedimientos, elabora sus planes de trabajo, asigna responsabilidades, elabora presupuesto, vigila el control del desempeño y tiene su sistema de toma de decisiones.

Por otro lado la gerencia de la seguridad y salud ocupacional responde a un conjunto de responsabilidades claramente definidas, para lo cual Martínez y Reyes (2005:60) expresan que esta unidad se dedica a la "instrucción, capacitación, vigilancia ambiental y de salud, identificación, evaluación y control de los riesgos, aprobación de los permisos de seguridad, análisis de la accidentabilidad y la morbilidad, selección y distribución de los equipos de protección individual" basado en estos planteamientos, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional define una política en esta materia, que estará sujeta al marco legal predominante, a las normas técnicas de referencia y a la filosofía organizacional.

En este mismo orden de ideas, se debe señalar que la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, a través de todas sus áreas de acción, es la responsable de enarbolar la cultura preventiva y de seguridad en toda la organización, no solo a través del empleo normativo obligatorio, sino que por medio de la formación y capacitación, crear conciencia preventiva en el trabajador para que con el comportamiento adecuado contribuya a una gestión satisfactoria y el cumplimiento de los objetivos. Este aspecto es importante, fundamentalmente porque los actos inseguros siempre están involucrados en los accidentes, ante esto Guerra y otros (2021:60) exponen que "un individuo tiene como fundamento su

conciencia de seguridad, minimizando posibilidades de autolesionarse, lesionar al resto o a los bienes de la empresa" dado a esto, las gerencias de estas unidades deben enfatizar estos principios en sus políticas de gestión.

En función de lo anteriormente expuesto, se debe destacar que las organizaciones modernas tienen grandes retos que afrontar en el plano de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, dado a la agitación que generan los cambios de su entorno, incremento de la demanda y las necesidades de producir más para satisfacer a un mercado creciente y un clima de globalización que no se detiene. Esto lleva a las organizaciones a exigir más a sus trabajadores, traduciéndose en presiones laborales que puede desencadenar mayores números de accidentes y brotes de enfermedades ocupacionales, incluyendo aquellas de orden psico-emocionales, por lo que las gerencias en esta materia deben considerar estas premisas para formular acciones y tomar decisiones en este sentido que impida afectar la salud de sus trabajadores y comprometer el buen desempeño de la organización, apoyándose una efectiva gestión de los riesgos.

Así mismo existen otros factores a lo que las organizaciones modernas tendrán que sortear para tener ambientes de trabajos acordes a la dignidad de los trabajadores, para ello la gerencia de la seguridad y salud ocupacional debe estar a la vanguardia y renovar constantemente sus sistemas de gestión. Entre estos factores se tiene los cambios de legislaciones, los Estados constantemente están actualizando sus instrumentos jurídicos exigiendo con ello más atención y bienestar a los trabajadores. Adecuar estas legislaciones requiere, en la mayoría de los casos, de inversiones de recursos y tiempo, y el incumplimiento repercutiría negativamente en la organización.

De igual manera, los cambios de tecnologías y la reingeniería del trabajo se convierte en un reto más a superar por las organizaciones en este nuevo milenio, en este sentido Gómez (2017:06) plantea que "los cambios en los modos de producción, la organización del trabajo, el desarrollo de la tecnología, y la falta de previsión en el desarrollo de los mismos genera efectos adversos en la salud de los trabajadores", se debe tener presente que estos cambios son absolutamente necesario para hacer más competitivas y productiva a las organizaciones, sin embargo no considerar desde la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, el impacto que estas generan pueden afectar a la salud de los trabajadores, dado a que una falta de entrenamiento o el uso incorrecto de los nuevos equipos o sistemas pueden dar pie a la aparición de accidentes o enfermedades ocupacionales.

En síntesis, no cabe duda que las organizaciones de estos tiempos, deben asumir con responsabilidad, los retos que supone abordar desde

la gerencia de la seguridad y salud ocupacional para definir, desde un punto de vista estratégico y técnico, las gestiones que permitan garantizar la integridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, es decir definir políticas de gestión, comprometidas con el bienestar de la organización, pero también con la seguridad y la salud del bien más preciado de las organizaciones, sus trabajadores.

2. La gestión de riesgos y peligros.

Es un área medular para la gerencia de la seguridad y salud ocupacional, a partir de allí se formula la política de gestión en esta materia. Antes de abordar el tópico meramente gerencial, es necesario aclara estos dos términos que en muchas ocasiones son asumidos como sinónimos. En tal sentido el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008:11) en su norma técnica de programas de seguridad en el trabajo define el riesgo como "la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales, o ambos" mientras que la Organización Internacional del Trabajo (2011:01) expresa que el peligro "es la propiedad o el potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa".

De acuerdo a lo planteado, podemos decir que aunque en el sentido gramatical no significa lo mismo, en términos laborales siempre están tomados de la mano. Para comprender mejor esto, vale decir que si el peligro es referido a una característica potencialmente dañino atribuida a un equipo, sistema o ambiente de trabajo, el riesgo se manifiesta cuando se expone al trabajador a la interacción con tales equipos, sistemas o ambiente, en tal sentido es la exposición que genera la incertidumbre o la probabilidad de la ocurrencia de daños o lesiones.

Partiendo de la ya señalado, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional debe orientar sus esfuerzos en adelantar un gestión eficiente de los riesgos, diseñando programas de control de riesgos, definiendo oportunamente estrategias y planes de trabajo, asignando tareas y responsabilidades y disponiendo de los recursos necesarios para materializar la política de mitigación de riesgos y peligros de trabajo.

En la gerencia de la seguridad y salud ocupacional se recurre a procedimientos de control de riesgos que requiere de un amplio sentido de compromiso y un estricto apego a las normativas, esto demanda de la gestión de un equipo de trabajo, recursos financieros y un claro plan de trabajo, donde se describa a detalle las tareas a seguir, los procedimientos, los objetivos y las metas a lograr.

La actual versión de la ISO:45001 del año 2018 plantea un sistema piramidal de jerarquía, para establecer un efectivo control de riesgos, donde el vértice superior de la pirámide indica las primeras acciones de abordaje de control, y la base las acciones requeridas en

caso de que las incertidumbres no hayan sido controladas totalmente por las primeras.

Figura 1: Jerarquía de Control de Riesgos

De aquí entonces se presenta las acciones de mayores jerarquías referidas a la eliminación. Tales acciones están orientadas a la eliminación de las características de peligro presentes en el área de trabajo, desde la gerencia de la seguridad y la salud ocupacional se proporciona los medios y los recursos propuestos en el plan de trabajo para mitigar el potencial de peligro. Cuando no es posible erradicar o eliminar el peligro se procede a considerar la sustitución, que consiste en sustituir las características de peligros empleando medios técnicos para ellos, minimizando así el potencial de peligro.

De modo similar, el uso de la ingeniería como herramienta de control de riesgo es muy útil, de hecho todos los diseños de ingenierías en sus diferentes especialidades tienen consideraciones factores de seguridad, es por eso que las normativas la consideran en la jerarquía de control de riesgos. Dado a esto Asfahl, y Rieske (2010:58) manifiesta que "además de los principios de ingeniería de los factores de seguridad, existen principios adicionales de diseño de la ingeniería que consideran las consecuencias de la falla de los componentes dentro del sistema" entonces si aun con las consideraciones de diseño de seguridad no es suficiente, es posible recurrir a la ingeniería para tratar de encapsular o aislar dichas características de peligro.

Prosiguiendo en el control jerárquico de riesgos, los controles administrativos son muy útiles para complementar las que se han venido mencionando, a través de las señalizaciones y el suministro de información acerca del peligro en algún centro de trabajo, esto predispone al trabajador a tener una actitud de cautela y un mejor comportamiento ante los peligros existentes en el área de trabajo.

De igual marera, la propuesta del uso de los Equipos de Protección Personal como una medida jerárquica en el control de riesgos, resulta de gran importancia, y aunque este ubicada en la base de la pirámide como última medida, es vital su implementación dado a que el un método de protección que entra en contacto físico con el trabajador, disminuyendo con ello el grado de una posible lesión.

Por otro lado existe un conjunto de acciones que respaldan a la gerencia de la seguridad y salud ocupacional en la gestión de los riesgos, y es imperativo su implementación. Basado en esto Guerra y otros (2021:86) propone

algunas iniciativas que ayudan a identificar riesgos de trabajo, entre ellas:

"inspecciones para evaluar el equipo, instalaciones y prácticas de trabajo; encuestas a trabajadores; registro de lesiones y enfermedades; identificación de riesgos; mapeos corporales; análisis de tareas; entrevistas directas con los empleados y directivos; implementación de supervisores; pruebas médicas; políticas de trabajo; manuales de uso sobre las maquinarias; mantenimiento del equipo… investigación sobre accidentes, riesgos o enfermedades laborales"

Todas estas acciones deben estar contempladas en un correcto plan de trabajo en la gestión de riesgo, alineadas a la esencia organizacional, a su misión, visión, objetivos, metas y perspectivas de futuro. Asumir todo este proceso de control de riesgo como parte de la política de preservación y cuidado de la salud de los trabajadores, implica estar preparado para los desafíos que tocara enfrentar a las organizaciones de esta era cargada de cambios, de incertidumbre y turbulencias, y será a través de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional y sus principios de gestión, con un enfoque de vanguardia, para sobreponerse a los desafíos que hoy están presentes y a los que están por venir.

3. Consideraciones legales y la estandarización.

La acción legal es la base orientadora de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional y de cualquier sistema de gestión en esta materia, cualquier cultura preventiva descansa sobre fundaciones jurídicas sólidas. Desde la evolución de la seguridad industrial el derecho la ha venido acompañando, proporcionando una acción rigurosa mediante instituciones e instrumentos jurídicos de gran nivel.

Dado a esto, en menester señalar que acá en Venezuela, la seguridad y salud ocupacional cuenta con un marco legal y normativo de vanguardia, posicionándola como referencia en Latinoamérica.

Dicha base legal en materia de seguridad y salud ocupacional encontrada en Venezuela, parte de la propia constitución, donde expresa en el artículo 87 párrafo 2 que "Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones" de modo que desde allí se desprenden leyes, reglamentos e instituciones que materializa ese mandato, así por ejemplo se tiene a la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de trabajo (Lopcymat), Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTT), así como el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral que es el ente facultado para regular y vigilar la política de seguridad y salud ocupacional en la nación a través de sus reglamentos y normas técnicas.

Por otro lado, que para efectos técnicos, y en ausencia de algún vacío normativo, en aras de garantizar la eficiencia de los sistemas de protección a los trabajadores, la gerencia de la seguridad y salud ocupacional de las organizaciones de este país, pueden hacer uso de normas nacionales o internacionales en materia de seguridad laboral. De este modo en Venezuela están presentes entes técnicos que colaboran en el desarrollo de normativas, que sirven de referencias tanto para fines de seguridad y salud ocupacional como para procesos de calidad, de cualquier modo su fin es la estandarización. Con este fin nace en 1958 la Comisión Nacional de Normas Industriales, y en 1973 Fondonorma, esta última realiza procesos de certificación y actividades de capacitación.

En referencia a lo expuesto, cabe añadir que cada organización con apoyo en la gerencia de la seguridad y salud laboral, debe adaptar los instrumentos jurídicos a su gestión, que de acuerdo al país, tendrá variaciones, pero el fin sigue siendo el mismo, procurar una gerencia de la seguridad y salud ocupacional capaz de garantizar ambientes de trabajo saludables y seguros.

Planteado lo anterior, también es necesario enfatizar el papel que juegan en las organizaciones y sus gestiones de seguridad y salud en el trabajo, las normas internacionales, cuyo aportes han sido importantes en las organizaciones de todo el mundo, dado a su carácter flexible para adaptarlas a las distintas realidades, y a sus continuas actualizaciones que realizan en función de los cambios que se experimentan en el mundo laboral y social y a su dilatada experiencia a lo largo del tiempo.

En relación a los principales sistemas de normas utilizadas internacionalmente podemos encontrar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), organismo que promueve las condiciones seguras de trabajo en los Estados Unidos, se ha convertido en un ente emisor de diferentes normativas en esta materia, siendo acogidas en muchos países como normas referenciales a sus organizaciones.

Como ya se ha indicado, estas pueden ser adaptadas a las necesidades de cada organización, pero también requieren de un gran esfuerzo y compromiso desde las organizaciones para lograr buenos resultados. La gerencia de la seguridad y salud ocupacional de las organizaciones modernas siempre acuden a estas familias de normas para apuntar a una estandarización de sus procesos de protección a los trabajadores. Al respecto Sánchez y Fernández (2011:15) indican que el objetivo fundamental de esta familia de normas "es apoyar y promover buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una gestión sistemática y estructurada… a aquellas empresas que voluntariamente deciden certificar su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo"

De igual modo, la familia ISO de la serie 45001 se ha venido posicionando como norma internacional de gran utilidad para los procesos de estandarización, ocasionando que un gran número de organizaciones del mundo hayan acudido a ellas para referenciar sus gestiones en materia de seguridad y salud ocupacional y modernizar sus sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Lizarzaburu, y otros (2021:270) manifiestan que la "norma ISO 45001 establece requisitos para implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es ayudar a prevenir riesgos laborales y aquellos relacionados con la salud en el seno de las organizaciones"

Cuadro 1: Hitos de la ISO 45001

Año	Hitos
1919	La Organización internacional del trabajo (ILO) fue fundada.
1989	El consejo directivo 89/391/EEC tuvo la idea de adoptar las medidas para fomentar las mejoras en la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
1999	Se presentan y publican las especificaciones de la OHSAS 18001.
2000	Se publica la OHSAS 18002.
2001	Publicación de las directrices relativas a los sistemas gestión de seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH.
2005	Publicación de la norma ANSI Z -10 sobre Gestión del Riesgo.
2013	Inicio de la propuesta por parte de ISO para un sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
2007	Publicación de la norma OHSAS 18001:2007.
2014	CD ISO 45001 (Marruecos).
2015	CD2 45001 (T&T) Febrero.
2016	Primer borrador internacional de la ISO 45001 (FDSI) Marzo.
2016-2017	Publicación norma ISO 45001 (Octubre 2016 – Mar.2017).

Fuente: Lizarzaburu, y otros (2021:270)

Atendiendo al anterior abordaje, es importante agregar que la acción legal y normativa son faros que guían a la gerencia de la seguridad y salud laboral para cumplir con sus tareas de gestión, la actualización de estas normas y leyes refieren a una modernización, que implican estar al día con los cambios que experimentan las sociedades y las organizaciones, y adaptarse a ellas suponen un gran reto para las organizaciones modernas.

4. La gestión de la salud ocupacional.

Dentro de la responsabilidades de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional se tiene la vigilancia de la salud de los trabajadores, dado a que la acción del trabajo puede degradar progresivamente la salud de los trabajadores, ante esto se establecen sistema de vigilancia y control periódico del estado de salud de los mismos, dándole un tratamiento clínico desde la medicina ocupacional y un monitoreo epidemiológico y de morbilidad. En este sentido Gomeros y otros (2006:106) denominan a la medicina ocupacional como "la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales y ambientales, de la promoción de la salud y de la productividad de los trabajadores, sus familias y comunidades". Abordándose a través de ella las afecciones originada por el trabajo, el seguimiento, y la definición de lineamientos para la prevención

Basado en lo anterior, se resalta el papel del cuidado de la salud de los trabajadores en sus centros laborales, por ello la Organización Mundial de la Salud (OMS,1995:11) afirma que "la salud ocupacional es una importante estrategia no únicamente para garantizar la salud del trabajador sino también para contribuir positivamente a la

productividad, calidad de productos, motivación de trabajo y satisfacción del empleo" con esto queda claro que ,cuidar la salud del trabajador, no solo implica dignificarlo, sino también es posible tener resultados positivos en el desempeño laboral, proporcionando un beneficio múltiple.

De este modo, las organizaciones a través de la gerencia en la materia, deben procurar desarrollar un sistema de salud ocupacional, dotado de personal médico acreditado en labores ocupacionales, atención primaria y de emergencias, apoyo psicológico y emocional, técnicos e investigadores en el área ergonómica y antropométrica, evaluación médica y de laboratorio, en fin disponer de un equipo profesional en materia de medicina ocupacional.

Tabla 1: Clasificación de Centros de Trabajo

Categoría del centro	No. de trabajadores	Magnitud riesgos laborales y ambientales	Importancia económica	Tipo de servicio médico
A	> 500	Alta	Nacional o alta	Médico y enfermero(a) a tiempo completo el en centro
B	100-500	Mediana	Territorial o mediana	Enfermero (a) a tiempo completo en el centro
C	< 100	Baja	Poca	Médico y enfermero (a) de la comunidad

Fuente: Martínez y Reyes (2005)

En esta mismo sentido temático es necesaria manifestar que los estudios ergonómicos es parte de las acciones de la gestión de la salud ocupacional, entre tanto Betancourt (1999:61) define a la ergonomía como "una ciencia que estudia y optimiza los sistemas hombre-máquina, buscando la adaptación de la máquina al hombre preservando a éste en su salud y su dignidad y dados estos supuestos, buscando la máxima eficiencia conjunta", mediante los principios de esta disciplina, se persigue obtener un puesto de trabajo confortable, adaptaciones anatómicas que evite lesiones y enfermedades de índole ocupacional.

Cabe señalar que la ergonomía estudia constantemente los puestos de trabajos, y se pone de manifiesto cuando existen cambios de tecnología y reingeniería de trabajo en las organizaciones, determinando el impacto de estos cambios en los trabajadores y diseñando acciones para adaptarlos en los puestos de trabajo. La ergonomía se apoya en la antropometría para dimensionar los puestos de trabajo en función de las anatomías de los trabajadores, en este sentido se evita lesiones y enfermedades y se procura operaciones de trabajo con una visión productiva.

En el mismo orden de ideas, se debe destacar que la gestión de la salud ocupacional en las organizaciones, también debe atender la salud psicológica y emocional de los trabajadores, siendo entonces esta gestión con un sentido integral y complementario; ante ello Blanco y otros (2010:01) exponen que las emociones representan una aspecto de mucho interés en el "bienestar laboral…son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral, calidad del trabajo que se realiza y en el servicio

prestado. Tienen una influencia sobre la motivación, creatividad y rendimiento en la tarea del empleado" de tal manera que entender un trabajador sano implica reconocer el abordaje más allá del bienestar físico, sus estado psicológico y emocional.

Atendiendo a estos señalamientos, se hace necesario reconocer también, el abordaje psicológico en la gestión de la salud ocupacional, pudiendo ser canalizada a través de la psicología industrial, en este sentido Aamodt (2010:02) manifiesta que esta disciplina se trata de "una rama de la psicología que aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo. Su propósito es aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabajan", entendiendo con esto que el psicólogo de esta rama, tendrá un papel de apoyo y permitirá orientar a los trabajadores hacia estados de salud emocional y psicológicos adecuado a la dignidad humana.

Planteado todos estos señalamientos, destacando la acción de la gestión de la salud ocupacional para el bienestar de los trabajadores, queda de manifiesto otro de los retos a los que las organizaciones de hoy y del futuro deben enfrentar, de manera que una organización moderna debe estar conformada por trabajadores saludables desde un punto de vista integral, y debe llevar una gestión de la salud adaptada a los estándares internacionales y las leyes vigentes.

5. Programas de Capacitación y Entrenamiento.

Los programas de capacitación y entrenamiento son un pilar fundamental para lograr una gestión de la seguridad y salud ocupacional exitosa, proporcionar información y dotar de habilidades al trabajador, redundara en tener trabajadores eficientes, con conciencia de los riesgos y por consiguientes productivos. De aquí que Betancourt (1999:392) afirma que los programas de educación y capacitación en seguridad y salud ocupacional representan un elemento que realza "la importancia de prevenir los problemas de salud que resultan del trabajo, pensando en que muchos de ellos pueden ocasionar la muerte o ser altamente incapacitantes…la interiorización del conocimiento de las relaciones que existen entre el trabajo y la salud" y el autor finaliza indicando que estos programas permiten "crear las condiciones básicas para que los conocimientos se transformen en acciones para el cambio"

Dado a lo ya expuesto, los programas de capacitación y entrenamiento tiene variadas orientaciones, en primer lugar son efectivos cuando se va incorporar nuevo personal a las organizaciones, en este sentido el programa apoyado en los manuales de cargos y de procedimiento, aunado a las normativas de seguridad concerniente al puesto, se logra una inducción integral, pues se estimulan las destrezas para la realización del trabajo y al mismo tiempo se les proporciona información sobre los

riesgos y peligros presentes y como debe comportarse ante ellos.

Por otro lado, estos programas adquieren importancia cuando hay una modificación en las tecnologías o una reingeniería de los procesos de trabajo, entonces aquí será necesario apoyarse en las recomendaciones de los diseñadores y fabricantes en el proceso de entrenamiento. Es un proceso que requiere tiempo y estudio de las nuevas condiciones de trabajo, en ellos deben involucrarse operadores, técnicos, supervisores y gerentes de operaciones.

De igual forma debe existir una capacitación permanente para reforzar la conciencia del cuidado en los lugares de trabajo, pues la rutina de trabajo puede hacer que los trabajadores piensen que los riesgos y peligros hayan desaparecido, siendo indiferentes a la latencia de estos que por cualquier descuido pueden manifestarse en algún accidente o enfermedad, ante ello talleres de formación y charlas periódicas pueden ser muy efectivas.

Así mismo, los programas de formación y capacitación deben actualizarse en la medida que se actualizan las normas, procedimientos y leyes, requiriendo mantener al día a los trabajadores de las novedades que vayan apareciendo. Los programas de capacitación y entrenamiento adaptados a estándares, se convierten en una herramienta de vanguardia que puede marcar una diferencia significativa para superar los retos y desafíos de las organizaciones modernas, las habilidades laborales deben ser estimuladas y optimizadas a través de la capacitación y el entrenamiento, y de trabajadores entrenados y saludables dependerá organizaciones modernas y competitivas.

6. Conclusiones.

Concebir una gerencia de la seguridad y salud ocupacional adaptada a la elite mundial, significa al mismo al mismo tiempo un desafío para las organizaciones contemporáneas y del futuro. Se debe empezar por entender que el bien más preciado de las organizaciones son sus trabajadores, de ellos depende su éxito y su consolidación en los mercados de participación. Lar organizaciones y las grandes corporaciones del mundo preocupan constantemente por desarrollar una gestión de la seguridad y la salud del trabajo adaptadas a las últimas tendencias en cuanto a normativas y preceptos legales, procuran entregar al trabajador garantías en el cuidado de su salud.

Dado a lo planteado, las organizaciones de hoy deben concentrar esfuerzo para desarrollar una gestión en la materia indicada, vanguardista, para ello se debe apuntar al desarrollo de planes de gestión de riesgo de acuerdo a su realidad, y considerando los últimos adelantos normativos en este campo. Estandarizar es la vía más óptima para lograr los resultados deseados, lo que implica un

compromiso de todos los miembros de la organización.

Asimismo, implantar desde la gerencia de la seguridad y salud ocupacional modelos de gestión modernos implica invertir recursos significativos, que solo aquellas organizaciones con musculatura financiera sólida podrán hacerlo, sin embargo esto no significa que se debe dejar de trabajar en esa dirección, un trabajo sostenido en el tiempo con metas programadas, y planes bien definidos podrán dar resultados en el mediano y largo plazo.

De aquí entonces que otro de los factores claves para entender el papel de la gerencia de la seguridad y salud ocupacional como un reto para las organizaciones modernas, es que se debe contar con un talento humano altamente especializados y con experiencia en temas de gestión de riesgos e implantación de sistemas de seguridad y salud ocupacional. Este aspecto es clave para tener éxito en este campo disciplinar, pero además si esto no está anclado en la filosofía central de la organización difícilmente se puedan tener resultados, una filosofía organizacional que no tenga por premisa el cuidado de su bien mayor que son los trabajadores, fracasara en cualquier meta que se trace como organización.

Finalmente es necesario manifestar que asumir una gerencia de la seguridad y salud ocupacional como un reto a superar por las organizaciones modernas, requiere de un elemento fundamental, liderazgo, sin este elemento no es posible emprender ninguna acción en este sentido. Un líder acucioso, consciente del reto que tiene por delante dotado de las cualidades y formación para vivificar este papel es indispensable, capaz orientar a todos los involucrados en este proyecto para caminar en la misma dirección, debe ser consecuente, con grandes habilidades para comunicar ideas, convencer y tener un panorama claro hacia donde se quiere llegar, todo esto debe cumplirse para afrontar los retos y desafíos que una organización moderna esté dispuesta a superar y consolidarse con ello a una posición vanguardista requerido para sobrevivir ante un panorama de dificultades y plagado de cambios, sociales, culturales, políticos, económicos y mercados altamente exigentes.

7. REFERENCIAS.

Aamodt. M. (2010) Psicología industrial/organizacional. 6a. edición ISBN-13: 978-607-481-346-3 [Libro en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Asfahl, C. y Rieske, D. (2010) Seguridad industrial y administración de la salud. 6a. edición. Pearson Educación, México, 2010. Pg. 576. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 30/08/2022.

Betancourt, O. (1999) Salud y Seguridad en el Trabajo. Ed. OPS/OMS-FUNSAD, 1999. Quito, Ecuador. [Libro en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Blanco, L. Boada, M. Garrosa, E. y Moreno, J. (2010) Emociones positivas y bienestar laboral. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Nº 74, Sección Artículos, 01 de Septiembre de 2010. Universidad Autónoma de Madrid. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 08/07/2022.

Carrera E. Rivadeneira C. Navarrete E. y Paredes A. (2019) Salud y Seguridad en el Trabajo. Instituto Superior Tecnológico Corporativo Edwards Deming. Primera edición: noviembre 2019. Ediciones Grupo Compás. Guayaquil-Ecuador. .[Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 17/10/2022.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Aprobada en referendo popular el 15 de diciembre de 1999 y publicada en Gaceta Oficial Nº 5.453, 24 de Marzo del 2000.

Gomeros, R. Zevallos, C. y LLapyazan, C. (2006) Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Rev Med Hered 17 (2), 2006 105 [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.

Gómez L. (2017) Higiene y Seguridad Industrial. Fondo editorial Areandino Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá, Colombia. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 20/03/2023.

Guerra, P. Viera, D. Beltrán, D. y Bonilla, S. (2021). Seguridad industrial y capacitación: un enfoque preventivo de salud laboral. Quito: Editorial Universidad Tecnológica Indoamérica. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 30/08/2022.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial N° 3.850 de fecha 18 de julio de 1986. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 09/07/2022.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 09/07/2022.

Lizarzaburu B. Burneo K. y Sánchez G. (2011) Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la ISO 45001en mercado emergentes. Revista Visión Gerencial, 20(2), pp.268-285. [Revista en formato digital pdf.]. Publicado en: http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial. Consultado: 25/03/2023.

Martínez M. y Reyes M. (2005) Seguridad y Salud Ocupacional. Editorial Ciencias Médicas ISBN 959-212-153-2. La Habana, Cuba. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 17/03/2023.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (2008) Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) 01 de diciembre de 2008. Resolucion 6227. [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 25/03/2023.

Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema De Gestión De La Sst: Una Herramienta Para La Mejora Continua. ISBN 978-92-2-324739-3 01 de diciembre de 2008. Resolucion 6227. [Documento en linea]. Publicado en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-

training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/lang--en/index.htm. Consultado: 26/03/2023.
Organización Mundial de la Salud (1995) Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos. El camino hacia la salud en el trabajo. GINEBRA 1995 [Documento en formato digital PDF]. Consultado: 12/07/2022.
Sánchez A. y Fernández B. (2011) Cómo implantar con éxito OHSAS 18001. AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), 2011, ISBN: 978-84-8143-734-8. Madrid, España. [Libro en formato digital pdf.]. Consultado: 28/03/2023.

LA GERENCIA UN ENFOQUE CONSCIENTE Y HUMANISTA

AUTORA: SORRENTINO ATIENZO, EDUVIGIS MARÍA

El devenir de la historia establece que la gerencia tiene su origen en la antiguas civilizaciones del medio oriente y Europa, sin embargo desde mi punto de vista la gerencia se da en el ser humano desde el mismo momento que inicia a organizar sus pensamientos para el logro de una meta u objetivos, qué existieron civilizaciones más avanzada en el pensamiento y se puede observar en sus obras y avances tecnológico es cierto; sin embargo cada rincón del mundo es creado desde la primicia del razonamiento y no deja de ser una forma de gerenciar, ejemplo de ellos son los aborígenes qué con ingenio y creatividad organizan y construyen sus aldeas administrando sus recursos para el uso de un bien común, con esta deducción doy a conocer lo que es la gerencia desde mi punto de vista. A través del tiempo la gerencia se ha desarrollado y estudiado sobre tres grandes vertientes el individuo, los procesos y el ambiente, comprender el desarrollo de la historia de la gerencia desde el enfoque del desarrollo del talento humano permite contextualizar la razón de ser de la presente investigación.

En la edad media Nicolás Maquiavelo (1531), padre de la ciencias políticas moderna, enfoca su compresión en la estrategia mental sobre políticas gerenciales para el momento qué el autor vivía, describe el arte de conquistar el poder bajo premisas de manipulación, ingenio y engaño, el autor adoctrina estas características a las actitudes políticas para mantenerse en el poder y declara aspectos importantes sobre la gerencia que en la actualidad siguen vigente dentro de estas el autor señala qué un gerente débil puede seguir a uno fuerte, pero no un fuerte a un débil pues la línea mando desaparece y muchos menos un débil a un débil sin caer en un caos, los aporte de Maquiavelo en la historia del desarrollo del talento humano en la gerencia, han servido para desarrollar el liderazgo y asumir con decisión y responsabilidad los roles adquiridos, en la actualidad gerencial este enunciado continua vigente, es imposible seguir la planificación estratégica de un gerente que divaga en sus acciones y no muestre liderazgo.

Sin embargo en el transcurrir del tiempo el desarrollo el liderazgo del talento humano en la organizaciones viene enlazándose con la idea de lo empático y lo espiritual, cambio que se percibe muy sutilmente en la línea media de la gerencia pero muy pocas corporaciones lo han asumido en su alta gerencia, son varios los autores en el ámbito del desarrollo del talento humano que han asumidos posturas humanísticas para el incremento de las potencialidades y productividad dentro de las

empresas, Fayol (1971), dentro de sus 13 principios generales de la administración declara 3 principios importantes para el desarrollo del talento humano para el enfoque de la investigación:

- El principio de la equidad, lo declara como una combinación de justicia y generosidad, asertivo principio que trae posturas conciliatorias y de crecimiento dentro de las organizaciones.
- Principio de la unión personal ó espíritu del cuerpo: La armonía, la solidaridad y la unión personal constituyen la mayor fuerza de una empresa el autor expresa qué se requiere de un verdadero talento para mantener la unión, en cambio no se requiere mucha inteligencia para dividir un principio de verdad absoluta, no solamente aplica al gerente aplica a todo el personal que hace vida en una empresa.
- Principio de la remuneración personal: el autor la define de la siguiente manera, la compensación del principio prestado debe equitativa y satisfactoria tanto para quien la recibe para quien lo otorga, en este punto difiero un poco del autor ya que deja vacios en el principio, con el devenir del tiempo no basta que la compensación sea aceptada por ambos términos es necesario también que la compensación declare términos de libertad y justicia.

Continuando el enfoque del desarrollo del talento humano desde la perspectiva del ser, la escuela humanista comprueba a través de un estudio científico realizado en la Western Electric Company que la productividad de una persona no está determinada sólo por sus capacidades físicas o mentales sino también por las normas sociales y las expectativas personales, el comportamiento obedece a causas que el mismo hombre puede ignorar como aspectos fisiológicos, psicológicas y sociales, en este punto el filosofo el sociólogo austriaco Schütz (1929), establece un postulado sobre la importancia de la subjetividad y exceptivas de las personas, explica que las expectativas responde de acuerdo a su realidad social y para ello construye tres conceptos filosóficos:

- Cómo reacciona el individuo de acuerdo a su realidad social que se conceptualiza como la suma de todas de la realidades vista por el individuo.
- Cómo interviene y modifica la realidad el mundo de la vista
- La postura de la moral e ideología del individuo de acuerdo al entorno, esta la denomino situación biográfica.

Aquí realizo un paréntesis sobre la importancia del postulado de Schutz (1929), para el desarrollo de la investigación, el filosofó logra explicar el rol que asume el individuo dentro de la sociedad de acuerdo a su subjetividad la cual es directa con las expectativas que asume un individuo, entendiendo que la subjetividad es el resultado de un cumulo de experiencias experimentadas que les permite

actuar de una manera determinada. Mientras tanto Maslow (1943), en sus estudios del comportamiento gerencial señala que el comportamiento está influido por dos factores principales: el nivel cultural que forman las personas de una organización y el estilo de dirección que reciben, este enunciado tiene un factor determinante y no pretendo ser excluyente, pero muchas veces se observa que no todo gerentes ó empleado está preparado para cierta empresa, ni toda empresa está preparada para ciertos gerente ó empleado, esto se debe a la incongruencia de estilos de valores culturales que posee el empleado la empresa.

Sobre lo anteriormente expuesto se establece que la gerencia tiene bases históricas en el desarrollo del talento humano, no solamente como elemento clave en el desarrollo de los procesos administrativo y productivo de una organización, sino también como elemento humano qué busca la esencia del ser dentro de la gerencia, para ellos se vuelve indispensable entender el contenido semántico de la consciencia. Filosóficamente la consciencia es la facultad humana para realizar acciones y hacerse responsable de sus consecuencias, la conciencia en sí es el autoconocimiento, Cabrales.O(2008), expresa que el autoconocimiento es muy importante para todos y especialmente para los directivos el autor señala el mandato délfico de Sócrates: Conócete a ti mismo; difícilmente podríamos mejorar nuestro perfil competencial si no fuéramos bien consciente de lo que nos falta y de aquello que nos sobra (Cabrales,2008).

En este orden de ideas, me pregunto qué sucede cuando la consciencia se silencia para cumplir intereses que esta fuera del bien común y la existencialidad del ser comienza a cuestionarse, en este punto la ontología de la analítica existencial de Heidegger(1954), explica como la temporalidad le permite al ser cambiar de percepción de la visión de la vida y con ellos lograr redescubrirse para encontrar el punto cero de cualquier situación para volver comenzar, interpretando la analogía del autor puedo inferir que los estados de conciencia pueden ser temporales y con ellos a portar los cambios de visión que sugiere Heidegger (1954).

De acuerdo a mi experiencia gerencial puedo sostener que la gerencia es el acto diligente de hacer cumplir las funciones y lograr los objetivos y metas de una empresa ó institución, con la administración correcta del recurso y del talento humano. El acto de la gerencia misma es donde convergen situaciones, que pueden ir desde lo sencillo a lo complejo, en este sentido la variable fundamental es la persona, "el ser" de acuerdo al pensador alemán Martín Heidegger (1954) el ser humano, ser-ahí (Daseín) es el único ente que entiende el ser, ya que sabe que existe y es por ello

su subjetividad se relacionan con su entorno.

Las situaciones que se puede vivir en el entono gerencial van a depender de la subjetividad del ser, que a su vez están inmerso dentro la analítica existencial del humano, para Heidegger (1954), esta analítica se conceptualiza como el significado de la vida para cada ser humano de acuerdo a sus experiencias vividas que dependerá de la cultura, tiempo, época histórica y sobre todo en la familia donde nace. De acuerdo a este enunciado podemos entender que cada sujeto representa un mundo y con ello diferentes formas de percibir y recrear historias mentales que vienen acompañado de la consciencia, Antonio Damasio (2021) reputado neurocientifico define la conciencia como sentir y saber, darse cuenta de la existencia de los hechos y sus consecuencia emocionales es estar consciente.

El filósofo Santo Tomas de Aquino proclama que el recto ordenamiento de la razón lo cual parece ser la solución, interpretar la gerencia como el arte de manejar las circunstancias de una forma equitativa, justa, transparente, humana y productiva, se convierte en un reto en los sistemas operacionales de las corporaciones mundiales, la gerencia se ha convertido en un canal donde descansan todas las directrices que deberían ser necesarias para convertir lo imposible en posible de acuerdo al ingenio, compromiso, eficacia y eficiencia de un gerente. Si buscamos el punto de partida de estas habilidades cognitivas empáticas de una gerencial ideal, se puede discernir que está basada en la formación cognitiva basada en valores, indispensable para abordar la analítica existencial del entorno gerencial. Sin embargo esto sería el ideal pero la realidad es diferente, entonces cómo lograr que la gerencia funcione en una organización con diferentes criterios existenciales, cómo lograr que la gerencia funcione en una organización con diferentes tipos de consciencias.

De acuerdo a Cohen (1993), cada sujeto puede reaccionar de forma distinta a un mismo condicionante o estresor dependiendo de sus características y complejidad individual, en una interpretación de Moscoso (2012), explica que Heidegger clasifica la analítica existencial en tres tiempos lógicos (pasado, presente, futuro), en otras palabras, nuestra interpretación secuencial de la existencia seria basada en una proveniencia de nuestro pasado, o de la colectividad histórica en la que estamos insertos que determinaría las posibilidades de sentido al futuro.

Con referente a lo anterior podemos entender que en la medida que el hombre represente un impacto de existencialidad dentro de las organizaciones, será necesario develar sus causas y consecuencias entonces la analítica existencial viene a ser la percepción del

individuo de acuerdo a las reacciones que genere la gestión gerencial, Heidegger (1954) padre de la analítica existencial lo concluye de la siguiente manera:

El mundo está constituido y es constitutivo del ser, los seres humanos tienen un mundo que es diferente al ambiente de donde ellos viven, los mundos en los que viven, no son universales y atemporales más bien dependerán de la cultura, tiempo, época histórica y en la familia donde nace.

En referencia al contexto que plantea Heidegger y cuando se observan un mundo globalizado, entendiendo por el termino como la integración económica de los países, podemos observar que existen patrones que a pesar de qué las economías y las culturas tengan brechas diferenciadas al final tienen en su ecuación una "x" en común la cual denomino como intereses, ahora bien que sucede cuando esos interés están por encima de cualquier estructura conciliatoria entre la gerencia y los empleados, las grandes corporaciones a nivel mundial en su afán de perseguir índices, cubrir demandas, establecer posicionamiento y conseguir diferenciales han adoptando una gerencia en donde el termino de ganar- ganar esta muy lejos de la realidad y en este punto la analítica existencial de cada individuo actúa se manifiesta en diferentes formas de inconformidades, apatías pero sobre todo de experiencias de estallidos existenciales dentro de la organizaciones creando un sin fin de situaciones que al final impactan directamente en la productividad de las organizaciones.

Para concluir se tiene qué cada sujeto representa un mundo y con ello diferentes formas de percibir y recrearse historias mentales, desde la experiencia gerencial infiero que en este punto el protagonismos del mando de la de la gerencia se torna imperante, necesitamos en la dirección gerentes conscientes, humanos con un enfoque del bien común, no solo debe centrar los objetivos en las metas señaladas sino saber trabajar equitativamente y bajo el amparo de la justicia para lograr dichas metas, un gerente consciente reconocerá el cómo lograr esos objetivos sin atropellar el camino, solo bastaría reconocer y reconocerse escuchando la verdad en cada situación.

PALABRAS CLAVES: GERENCIA, CONSCIENTE, HUMANO

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Heidegger, Martin (2003), Ser y Tiempo, Editorial Trota, Madrid, España, 2006

Fayol, H. (1971). Administración industrial y general: previsión, organización, mando, coordinación, control. Chile: Editorial Universitaria.

Schutz.A (2003). La estructura del mundo de la vida. Amorrortu Editores. Argentina

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

AUTORA: IRAIMA REBECA TRÓMPIZ SÁNCHEZ

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial en las organizaciones, destacando la importancia de la empatía y la capacidad de entender las emociones de los demás en el liderazgo empresarial efectivo, promoviendo la idea de que los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar y motivar a los demás a través de su propia energía emocional positiva. Esta investigación se sustenta en las teorías de Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993) basadas en la inteligencia emocional en las empresas y el liderazgo de valores. Dentro de los aspectos metodológicos se empleó el paradigma interpretativo, con enfoque cualitativo tipo documental emplean la hermenéutica para el desarrollo del hilo conductor. En el análisis desarrollado se incluye la inteligencia emocional como una forma importante de inteligencia por lo que promueve el éxito en las organizaciones en tiempos actuales de constantes cambios, razón por la cual los líderes con inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones y en la solución de conflictos en el lugar de trabajo, gestionando la capacidad de ser un buen mediador ante situaciones emocionales críticas y capaz e despertar la confianza y establecer una adecuada relación interpersonal, desarrollando así las competencias humanas. En conclusión, la inteligencia emocional en la gerencia es esencial para el liderazgo efectivo en el mundo actual siendo parte de las estrategias que promueven el éxito y la permanencia de las organizaciones en el tiempo.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo gerencial, organizaciones.

ABSTRACT

The present study aims to analyze emotional intelligence and managerial leadership in organizations, highlighting the importance of empathy and the ability to understand the emotions of others in effective business leadership, promoting the idea that effective leaders they have the ability to inspire and motivate others through their own positive emotional energy. This research is based on the theories of Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) and

Gardner (1993) based on emotional intelligence in companies and leadership values. Within the methodological aspects, the interpretive paradigm was used, with a qualitative documentary-type approach, using hermeneutics for the development of the common thread. In the analysis developed, emotional intelligence is included as an important form of intelligence, which is why it promotes success in organizations in current times of constant change, which is why leaders with emotional intelligence can be more effective in decision-making and in resolving conflicts in the workplace, managing the ability to be a good mediator in critical emotional situations and capable of awakening trust and establishing an adequate interpersonal relationship, thus developing human skills. In conclusion, emotional intelligence in management is essential for effective leadership in today's world, being part of the strategies that promote the success and permanence of organizations over time.

Keywords: emotional intelligence, managerial leadership, organizations.

Introducción

En la actualidad, la gerencia se enfrenta a desafíos cada vez mayores, y una de las habilidades más importantes que los líderes necesitan es la inteligencia emocional. La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de comprender y manejar las emociones propias y de los demás, lo cual es esencial para el liderazgo efectivo en un entorno empresarial. Es así como la inteligencia emocional refleja la forma de gestionar las emociones de manera consciente para sintonizar de manera armónica con las demás personas.

Diversos autores han contribuido al estudio de la inteligencia emocional en la gerencia, entre ellos Goleman (2000), Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993). En este sentido, Goleman (2000) y Boyatzis (1982) enfatizan la importancia de la empatía y la capacidad de entender las emociones de los demás en el liderazgo empresarial efectivo, además destacan la idea de que los líderes efectivos tienen la capacidad de inspirar y motivar a los demás a través de su propia energía emocional positiva.

Blanchard (2010) por su parte, argumenta que los líderes con inteligencia emocional pueden influir positivamente en la cultura de la empresa y mejorar el rendimiento de los empleados. Mientras que, Gardner (1993) incluye la inteligencia emocional como una forma importante de inteligencia, lo que sugiere que los líderes con inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones y en la solución de conflictos en el lugar de trabajo.

En todas las organizaciones se hace presente la influencia de las emociones sobre los pensamientos, acciones y comportamientos en los gerentes, esto involucra la toma de decisiones, gestión del cambio y manejo de conflicto en los equipos de trabajo. Además promueve la motivación al logro y la capacidad cognitiva que debe estar orientada al coeficiente intelectual el individuo, su interacción y su autenticidad.

Por esta razón, la inteligencia emocional es una habilidad crucial en la gerencia del mundo actual y ha sido estudiada y desarrollada por diversos autores. En este sentido, comprender y manejar las emociones propias y de los demás se convierte en una competencia imprescindible para los líderes empresariales que buscan un desempeño exitoso y sostenible en un mercado cada vez más cambiante y exigente.

Marco Teórico Conceptual

Inteligencia Emocional

El término inteligencia emocional fue usado por primera vez de manera amplia por Salovey y Mayer (1990) quienes lo definieron como "el subconjunto de la inteligencia social que envuelve la capacidad de monitorear los sentimientos y emociones propias y la de los otros, para discriminar entre ellos y para usar esta información para guiar los pensamientos y emociones de uno mismo" (p. 189). En este sentido, la

inteligencia emocional permite desarrollar las competencias del ser humano, su interacción con las personas y su capacidad de gestionar emociones propias y comprender las de los demás.

La teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman

Goleman (2000), sostiene que la inteligencia emocional relaciona las habilidades que permiten a las personas reconocer, comprender y manejar sus propias emociones y las de los demás. Estas habilidades incluyen la autoconciencia, la autogestión, la empatía y las habilidades sociales. La inteligencia emocional es relevante en la gerencia porque ayuda a los líderes a tomar decisiones más efectivas, construir relaciones más sólidas con los empleados y motivar al personal. Las emociones discurren en los estados de ánimo y revelan comportamientos internos y externos combinando aspectos complejos fisiológicos, sociales y psicológicos dentro de la misma situación múltiple como respuesta única al logro de un objetivo, necesidad o motivación.

De acuerdo a lo expuesto, para Goleman la inteligencia emocional es una habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional, y que puede ser desarrollada a través de la educación y la práctica en cada individuo. En el contexto laboral, la inteligencia emocional puede ser especialmente importante para los gerentes y líderes en el ambiente de trabajo, y puede contribuir a la construcción de relaciones saludables y fomentar la toma de decisiones ya que les permite gestionar de manera efectiva a sus equipos, resolver conflictos y mejorar la cultura organizacional. Por ora parte, destacada la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo, argumentando que los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de inspirar y motivar a sus equipos, construir relaciones saludables con los empleados y clientes, y tomar decisiones efectivas en situaciones complejas.

La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Boyatzis

Su teoría se centra en el desarrollo de las habilidades emocionales en el liderazgo, como la empatía, la autoconciencia y la gestión emocional. Boyatzis (1982), sostiene que la inteligencia emocional es especialmente importante en el liderazgo, ya que permite a los líderes comprender mejor a las personas, motivarlas y desarrollar relaciones efectivas. También describe la importancia de la resonancia emocional en el liderazgo, la capacidad de los líderes para conectar emocionalmente con su equipo y crear un ambiente emocional positivo que fomente la motivación, la creatividad y el compromiso, el autoconocimiento y el desarrollo de la conciencia emocional en el liderazgo para la buena comprensión de las propias emociones y cómo éstas influyen en

el comportamiento desarrollando más efectivos el liderazgo.

Es por esta razón que Boyatzis se centra en el concepto de resonancia emocional, la cual refiere a la capacidad de conectarse emocionalmente con los demás y construir relaciones significativas, siendo esta esencial para el liderazgo efectivo y el desempeño en el ambiente de trabajo. Sostiene además que la resonancia emocional se basa en la autoconciencia emocional y la conciencia social, ya que estas habilidades permiten a los líderes conectarse emocionalmente con los demás y comprender sus necesidades y motivaciones, lo cual implica la habilidad social, ya que los líderes deben ser capaces de construir relaciones efectivas y comunicarse de manera asertiva para lograr los objetivos organizacionales.

En este sentido, Boyatzis (1982) ha propuesto un modelo de inteligencia emocional que consta de cuatro habilidades principales:

Autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, necesidades y motivaciones.

Autorregulación emocional: la capacidad de controlar y regular las propias emociones y comportamientos.

Conciencia social: la capacidad de reconocer y comprender las emociones, necesidades y motivaciones de los demás.

Habilidad social: la capacidad de construir relaciones saludables y efectivas con los demás, comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo.

Además, Boyatzis ha destacado la importancia de la retroalimentación y el coaching en el desarrollo de la inteligencia emocional. La retroalimentación efectiva puede ayudar a los líderes a reconocer y comprender sus fortalezas y debilidades emocionales, mientras que el coaching puede ayudar a los líderes a desarrollar sus habilidades emocionales y construir la resonancia emocional.

La teoría de la inteligencia emocional de Boyatzis se enfoca en la resonancia emocional y las habilidades emocionales esenciales para el liderazgo efectivo y el desempeño en el ambiente de trabajo. La autoconciencia emocional, la autorregulación emocional, la conciencia social y la habilidad social son habilidades clave en este modelo, y la retroalimentación y el coaching pueden ser herramientas efectivas para el desarrollo de la inteligencia emocional

La teoría del liderazgo emocional según Blanchard

Para Blanchard (2010), los líderes que tienen un alto grado de inteligencia emocional son capaces de crear un ambiente de trabajo positivo y motivador para su equipo. La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Blanchard, destaca la importancia de la conciencia emocional y la gestión emocional en el liderazgo efectivo, así como la necesidad de adaptar el estilo de liderazgo a la

situación y al nivel de madurez del equipo.

Además, Blanchard ha enfatizado la importancia del liderazgo emocional, que implica el reconocimiento y la gestión de las propias emociones y las emociones de los demás para lograr objetivos y mejorar el bienestar de los empleados. El liderazgo emocional también puede involucrar el uso de emociones positivas para motivar a los empleados y construir relaciones saludables. Blanchard también ha destacado la importancia del coaching en el liderazgo y la gestión, que implica el uso de técnicas de conversación y retroalimentación para mejorar el desempeño de los empleados. Destaca que el coaching puede ser una herramienta efectiva para mejorar la inteligencia emocional, ya que puede ayudar a los empleados a comprender y gestionar sus emociones en el ambiente de trabajo.

Para Blanchard, su trabajo en liderazgo y gestión tiene implicaciones importantes en la gestión emocional y el desarrollo de habilidades emocionales en los empleados. Su teoría de liderazgo situacional, el liderazgo emocional y el coaching son herramientas valiosas para mejorar la inteligencia emocional y la efectividad de la gestión en el ambiente de trabajo y en la vida personal de todo individuo.

La teoría de la inteligencia emocional y el liderazgo según Gardner

Según Gardner (1993), la inteligencia emocional es la capacidad de entender y manejar las emociones propias y ajenas. Por ello, se centra en cuatro aspectos importantes: la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, la gestión de relaciones y la empatía. Gardner sostiene que los líderes transformacionales son aquellos que son capaces de inspirar y motivar a su equipo a través de un enfoque en valores y un compromiso compartido con una visión común.

En su teoría, Gardner sostiene que las personas no tienen una sola forma de inteligencia, sino que tienen varias formas de inteligencia, entre las que se encuentra la inteligencia emocional.

De acuerdo a lo anterior, se pueden especificar los cuatro aspectos importantes para Gardner:

La autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y entender las propias emociones, así como las causas y consecuencias de esas emociones.

La autorregulación emocional: la capacidad de controlar las propias emociones y comportamientos, especialmente en situaciones estresantes o desafiantes.

La empatía: la capacidad de entender las emociones de los demás y responder de manera adecuada a esas emociones.

La habilidad social: la capacidad de construir relaciones saludables y efectivas con los demás, así como de comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo.

Gardner argumenta que la inteligencia emocional es una

habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional. Los individuos con alta inteligencia emocional son capaces de reconocer sus propias emociones y las emociones de los demás, lo que les permite gestionar de manera efectiva las situaciones emocionales en el ambiente de trabajo y en la vida en general.

En el contexto laboral, la inteligencia emocional puede ayudar a los líderes gerenciales a mejorar su capacidad para gestionar a sus equipos, resolver conflictos, motivar a los empleados y mejorar la cultura organizacional. Los empleados con alta inteligencia emocional pueden ser más efectivos en el manejo del estrés, la construcción de relaciones saludables con los demás, y en la comunicación efectiva con los colegas y clientes.

Según lo anterior, la teoría de la inteligencia emocional de Gardner sostiene que la inteligencia emocional es una habilidad clave para el éxito en la vida personal y profesional, y que las personas pueden desarrollar sus habilidades emocionales para mejorar su capacidad de gestionar las emociones n todos los aspectos de la vida desde lo intelectual y lo integral como ser humano.

Metodología

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo documental empleando la hermenéutica señalada por Gadamer (1960) como "el proceso interpretativo que involucra al interprete" siendo una relación ente el texto y el contexto. El hilo conductor para orientar el análisis del paradigma interpretativo permitió extraer aportes de diversos autores relacionados con la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial tales como: Goleman (2000) Boyatzis (1982), Blanchard (2010) y Gardner (1993), desarrollando así un análisis crítico reflexivo de la importancia que tiene el adecuado manejo de la emociones en las organizaciones a nivel del liderazgo gerencial.

Discusión y resultados

La inteligencia emocional es una habilidad clave para la gerencia en el mundo actual. Los líderes empresariales necesitan ser capaces de entender y manejar sus propias emociones y las emociones de los demás para ser efectivos en la toma de decisiones, la motivación de los empleados, la resolución de conflictos y el establecimiento de relaciones saludables y productivas en el lugar de trabajo.

Varios autores han destacado la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo gerencial, incluyendo a Goleman, Boyatzis, Blanchard y Gardner, quienes han desarrollado teorías y enfoques sobre cómo desarrollar la inteligencia emocional y aplicarla en el liderazgo empresarial.

En este estudio se procedió a la búsqueda, selección y organización de las fuentes documentales para su posterior análisis. En este sentido se tiene que, mediante el sondeo realizado puede analizarse la inteligencia artificial y la importancia

que tiene en el liderazgo gerencial, donde el gerente puede ser capaz de percibir, comprender y gestionar sus propias emociones y las de su equipo. Al respecto Goleman señala que la inteligencia emocional "es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos", esto nos lleva a interactuar con las demás personas bajo un clima armónico de interacción, lo cual propicia la motivación y el logro de objetivos comunes.

Por esa razón, es importante que los líderes empresariales puedan cultivar su inteligencia emocional y desarrollar habilidades como la empatía, la autoconciencia, la autorregulación emocional y la capacidad de motivar a los demás para tener éxito en un entorno empresarial cada vez más desafiante. La inteligencia emocional es una competencia esencial para la gerencia en el mundo actual y su aplicación puede tener un impacto significativo en el rendimiento de la empresa, la cultura organizacional y el bienestar general de los colaboradores.

Es así como, la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial son dos áreas de gran importancia en el ámbito empresarial. Por su parte, la inteligencia emocional está alineada con la capacidad para manejar emociones así como para reconocer y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Mientras que el liderazgo gerencial está orientado con la capacidad de un líder para dirigir, motivar y guiar a su equipo hacia el logro de objetivos y metas planteadas.

De acuerdo a lo anterior, la inteligencia emocional es una habilidad que amerita estar inmersa en el liderazgo gerencial efectivo, esto permitirá que el líder pueda comprender las necesidades y preocupaciones de su equipo estableciendo así relaciones fuertes y positivas con ellos. Con esto podrá manejar situaciones de conflicto de manera efectiva, tomando decisiones acertadas.

Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de motivar a su equipo de trabajo, fortaleciendo los valores, propiciando el apoyo y la orientación que necesitan sus empleados para alcanzar sus etas y objetivos, además propician un ambiente de trabajo productivo y armónico, lo que aumenta la satisfacción laboral y la competitividad en las organizaciones.

Conclusiones

La inteligencia emocional en la gerencia se basa en la comprensión de cómo funcionan las emociones en el ser humano y cómo pueden ser manejadas para mejorar la productividad y el bienestar del personal. Los líderes que desarrollan habilidades de inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la toma de decisiones, el respeto a la autoestima, la construcción de relaciones interpersonales y la motivación del personal. Por esta razón es importante que las

empresas inviertan en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional en sus líderes gerenciales para mejorar la productividad y el éxito de la organización.

El papel del gerente en la gestión de las emociones es esencial para la productividad y el éxito de una organización, por tal razón el liderazgo gerencial amerita la gestión de la inteligencia emocional, cuya capacidad le permitirá reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las emociones de los demás. Los gerentes con alta inteligencia emocional pueden ser más efectivos en la gestión de sus equipos, ya que pueden comprender mejor las necesidades emocionales de sus empleados y responder adecuadamente a ellas.

Estas competencias están alineadas con el liderazgo transformacional cuyo enfoque está planeado hacia la motivación de los empleados, la inspiración y la construcción de relaciones sólidas entre los colaboradores y el gerente. Los gerentes transformacionales se centran en el desarrollo personal y profesional de sus empleados, y pueden ser más efectivos en la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador. Dentro de estas cualidades intervienen algunos elementos importantes que se encuentran intrínsecos en la gestión de las emociones, a continuación es preciso señalar:

La gestión del estrés, ya que los gerentes son responsables de gestionar y reducir el estrés en el ambiente de trabajo. El estrés puede tener un impacto negativo en las emociones y por ende en productividad y el bienestar de los empleados. Los líderes gerenciales pueden proporcionar recursos para que los empleados gestionen el estrés, como programas de bienestar o capacitación en técnicas de relajación.

La empatía o capacidad de entender y compartir los sentimientos de los demás, así los gerentes empáticos pueden ser más efectivos en la gestión de conflictos y en la construcción de relaciones saludables entre los empleados. La empatía también puede ayudar a los gerentes a comprender mejor las necesidades emocionales de los empleados y a responder adecuadamente a ellas.

La comunicación efectiva, esencial para la gestión de las emociones en el ambiente de trabajo. Los líderes gerenciales deben ser claros y concisos al comunicar las expectativas, los objetivos y los problemas a sus empleados. La comunicación también debe ser abierta y honesta, lo que puede ayudar a construir la confianza y la credibilidad entre el gerente y los empleados, afianzando cada vez más los valores y las interrelaciones con los equipos de trabajo.

Por lo anterior expuesto, la gestión de las emociones es un factor esencial para la productividad y el éxito de toda organización. Los líderes gerenciales pueden mejorar su capacidad para gestionar las emociones de sus equipos a través de la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial transformacional, fomentando el

desarrollo de su personal para alcanzar el éxito y la permanencia en el tiempo.

Referencias bibliográficas

Blanchard, K. (2010). El ejecutivo al minuto. Economía y Empresas. Ediciones Grijalbo. Barcelona.

Boyatzis, R. (1982). Las competencias gerenciales: Un modelo para el desempeño efectivo. New York: Johm Wiley Sons.

Gadamer, H. (2013). Verdad y métodos. Ediciones Paidós. España.

Gardner, H. (1993). Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica. Editorial BasicBooks.

Goleman, D. (2000). La práctica de la inteligencia emocional. Editores Kairos. España.

LA NECESIDAD DE UNA RED TRANSACCIONAL ALTERNATIVA PARA LAS INSTITUCIONES MICROFINANCIERAS EN VENEZUELA

AUTOR: NAVAS ROSENDO, JORGE

RESUMEN

El propósito del presente artículo de investigación es realizar un análisis sobre la necesidad de una red transaccional alternativa para las instituciones microfinancieras de Venezuela, constituidas legalmente bajo diferentes figuras, tales como las cooperativas de ahorro y crédito, cajas rurales y otros tipos de asociaciones civiles que se encargan de gestionar las actividades para el ahorro y el préstamo desde sus comunidades, con la visión de satisfacer las necesidades de bancarización digital de las personas naturales y empresas de la economía social y alternativa en Venezuela.
En tal sentido, se realizará un análisis comparativo entre experiencias de países de américa latina y el mundo donde las instituciones microfinancieras han desarrollado con éxito este tipo de alianzas tecnológicas, microfinancieras y sociales. siendo que tales innovaciones les han permitido evolucionar y brindar una gama competitiva de nuevos servicios a los mercados financieros de sus países y del mundo.

Palabras clave: microfinanzas, desarrollo, cooperativas, asociaciones, red transaccional, innovación.

ABSTRACT

The purpose of this research article is to analyze the need for an alternative transactional network for microfinance institutions in Venezuela, legally constituted under different forms, such as savings and credit cooperatives, rural banks and other types of civil associations that are responsible for managing the activities for savings and loans from their communities, with the vision of meeting the digital banking needs of individuals and companies in the social and alternative economy in Venezuela.
In this sense, a comparative analysis will be made between experiences of Latin American countries and the world where microfinance institutions have successfully developed this type of technological, microfinance and social alliances, being that such innovations have allowed them to evolve and provide a competitive range of new services to the financial markets of their countries and the world.

Keywords: microfinance, development, cooperatives, partnerships, transactional network, innovation.

INTRODUCCIÓN

Este artículo de investigación se desarrolla con una mirada prospectiva del futuro próximo de las Microfinanzas en Venezuela y el mundo en el futuro próximo teniendo en cuenta que el mundo avanza día a día y que las legislaciones de cada país por su parte, parecieran no estar adaptadas, o en su normativa no parecieran estar dispuestas para poder adaptarse a los contantes cambios que a diario experimenta la humanidad apoyados por la tecnología, representadas mayormente en aplicaciones tecnológicas o mejor conocidas como APPs, las cuales buscan brindar servicios diversos a una población que incrementa progresiva e indeteniblemente el consumo de servicios tecnológicos para realizar las actividades cotidianas, el sitio web del diario La Republica, LR (2021) publica una nota de prensa en la cual afirma que "De acuerdo con los datos revelados por el Banco Mundial, 50% es aproximadamente la población no bancarizada en América Latina" a lo cual agrega:

En el primer trimestre de 2021 la instalación de aplicaciones financieras en América Latina creció 80%, en comparación con el mismo periodo de 2020, y, en promedio, cada app invirtió cerca de US$157.000 en tres meses para adquisición de usuarios.

Es importante señalar, que las referidas aplicaciones tecnológicas, al estar insertas en el ámbito digital, son de acceso global, es decir, que el alcance de dichas aplicaciones no tienen límites geográficos, ideológicos, políticos, económicos ni sociales, debido principalmente a que cualquier persona que tenga una pc o un Smart Phone con acceso a internet puede tener acceso a los servicios diversos que prestan las referidas aplicaciones, lo cual significa que el acceso a las mismas esta por encina de las restricciones legales de cada país en diversas materias, siendo esto una situación que merece ser analizada con atención al detalle y con amplitud.

Esto significa que cualquier organización social o económica encuentra en el mundo digital un marco amplio que le permite comunicar, develar, compartir, conectar y desarrollar formas alternativas de cumplir con sus ideas y principios, basados principalmente en la innovación desde lo local hacia lo global, permitiendo además, que las personas asociadas puedan ir rompiendo viejos paradigmas legales coercitivos y restrictivos, sobre todo en materia de nuevos modelos de instituciones financieras, microfinancieras, monetarias y económicas.

Como se sabe, estos tipos de instituciones por su importancia e impacto directo sobre la economía en los países, desde siempre han sido fuertemente controladas por los estados y gobiernos del mundo, que han establecido una serie de normas legales caracterizadas por ser coercitivas, restrictivas y sancionatorias mediante las cuales

los estados despojaron a la ciudadanía (quienes naturalmente son los sujetos plenos de la actividad financiera y económica) de la capacidad de gestionar la economía y las finanzas, en tal sentido la Universidad Autónoma de México, publico un documento denominado "BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL SURGIMIENTO DE LA BANCA" mediante la cual afirma que:

En Roma también tenían personas que manejaban las finanzas por especialidades: El argentarius, era el cambista; el nummularius, verificaba el título de monedas acuñadas y evaluaba a las monedas extranjeras; y el mensarius o cajero, con el paso del tiempo los grupos de especialidades cambiaron, quedando de la siguiente manera: los nummularis cambiaron sus actividades a cambistas y el argentarius cambian sus actividades a banqueros. (pag. 6)

A lo que el mismo autor agrega:

El Estado concedió a los cambistas el Foro de la ciudad para que ejercieran sus actividades financieras, pero como éstos aún imponían altas tasas de interés, la aristocracia comenzó a realizar sus propias operaciones a nombre y representación de algún personaje e incluso ayudó al gobierno otorgándole préstamos con intereses más bajos que el de los cambistas, situación que les sirvió para tener acceso a altas capas sociales hasta llegar a la nobleza. Como dichas actividades lograron tener mayor auge, se fueron desarrollando y mejorando y es así como nace la Función Bancaria. (pag. 7)

De manera tal, que se evidencia que eran las personas naturales las que realizaban las actividades financieras y monetarias entre sí, por su parte el sitio web queeseconomia (2020), afirma que "Los grandes imperios, tanto griegos como romanos implementaron la figura de los prestamistas en su polis quienes realizaban empréstitos; además, utilizaron dos innovaciones importantes: aceptaban depósitos y cambiaban dinero", cosa que comenzó a cambiar cuando el estado comenzó a asumir funciones de control de las tasas de interés para luego pasar a ejercer el control total del sistema, cuando desde mediados del siglo XVI algunos estados crearon los primeros bancos centrales nacionales, quienes se abrogaron para si la capacidad exclusiva y excluyente del manejo de los sistemas económicos, financieros y monetarios de cada país. A lo que el sitio web queeseconomia (2020), agrega:

El primer país en constituir un Banco Central, como tal, fue Ámsterdam en 1606. Sin embargo, el primer Banco Central que emitió moneda de papel en el mundo occidental fue el Banco de Suecia o Sveriges Risk bank; el cual fue constituido por Johan Palmstruch en 1668. Aunque de origen privado, fue financiado por el Rey, quien tenía el atributo de nombrar al presidente del mismo.

Por otra parte, con el pasar de los siglos los sistemas financieros fueron concentrados en mano de estado, hasta la revolución de la TIC, que

vinieron a transformar la forma de ser de la sociedad actual, en la que es evidente que las personas cada día hacen parte del desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías, si bien es cierto que un porcentaje de la población se resiste a utilizarlas, por medio a los cambios o simplemente porque sienten mayor seguridad y comodidad con los métodos o canales de atención institucional tradicionales, también es cierto que la población usuaria o consumidora de servicios digitales crece exponencial y sostenidamente cada día.

Todo esto debido principalmente a que las App vinieron a prestar servicios de manera ágil, rápida, a bajo costo y desde la comodidad del hogar o sitio de trabajo, acortando distancia y dejando detrás viejos y complicados procesos burocráticos. Por su parte, Forbes (2022) en una publicación denominada "Apps móviles y el paradigma de cambio en servicios financieros" afirma que "De acuerdo con el Informe de Banca Digital en México 2020, el principal segmento de la banca digital en el país es el móvil con el 82% de penetración" lo cual complementa cuando afirma que "Este panorama indica que el sector financiero y de retail requiere la inclusión de aplicaciones de banca móvil y web cada vez más innovadoras y omnicanal" , siendo que el mismo autor concluye afirmando que:

El teléfono inteligente generó un cambio fundamental en la forma en que la gente maneja su dinero. Las finanzas personales pueden gestionarse en cualquier momento y desde cualquier lugar a través de las aplicaciones de banca móvil o por internet, lo que convierte a los smartphones en bancos las 24 horas del día.

Cabe resaltar, que las App han encontrado un auge de usuarios en cada uno de los segmentos de negocio en los que prestan sus servicios, principalmente porque atienden áreas desatendidas por los medios o entidades tradicionales, por lo cualquier persona con conexión a internet puede acceder a una gama muy variada de servicios digitales, de entre los cuales las aplicaciones financieras no son la excepción, siendo que los bancos tradicionales han desarrollado plataformas financieras para facilitar el acceso a sus usuarios, bajar costos de operatividad y de personal, pero en el marco de las mismas leyes restrictivas que regulan la materia, por lo cual en muchos casos hace que la banca en el mundo no incluya a la población históricamente desatendida.

En el mismo orden de ideas, se sabe que en los últimos años han surgido múltiples aplicaciones de servicios financieros, desarrollados principalmente por asociaciones de personas o empresas denominadas Fintech que han ganado rápidamente la confianza y preferencia de los usuarios a nivel nacional e internacional, siendo que en la mayoría de los casos dichas aplicaciones no cuentan con la permisología legal establecida por las leyes de cada país, siendo que en muchos países ni siquiera

cuentan con normativas que establezcan la existencias de estas entidades, las cuales han surgido de manera espontánea para satisfacer necesidades no cubiertas por los sistemas tradicionales entre otros. dejando en evidencia que las personas asociadas de hecho o de derecho parecieran dar lecciones sobre la precariedad de los sistemas centralizados y fuertemente controlados por los países.

Ahora bien, en Venezuela es algo complicado hablar de desarrollo microfinanciero, debido principalmente a el escaso desarrollo del sector, lo cual se ha agravado a causa de la innegable crisis política, económica, financiera, monetaria y social que viene sufriendo el país desde hace una década, en el cual la legislación le entregó el control exclusivo del mercado financiero a la banca tradicional dejando por fuera del mercado a las instituciones microfinancieras.

Dicha limitante deja a las cooperativas de ahorro y crédito, asociaciones microfinancieras y cajas rurales fuera del mercado financiero y microfinanciero venezolano del cual no son consideradas parte, según lo establecido en el artículo 5 de la LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL, LOSFN (2008), el cual establece lo siguiente

Artículo 5. El Sistema Financiero Nacional está conformado por el conjunto de instituciones financieras públicas, privadas, comunales y cualquier otra forma de organización que operan en el sector bancario, el sector asegurador, el mercado de valores y cualquier otro sector o grupo de instituciones financieras que a juicio del órgano rector deba formar parte de este sistema. También se incluyen las personas naturales y jurídicas usuarias de las instituciones financieras que integran el mismo

Como lo establece el citado artículo, las cooperativas no son consideradas parte del sistema financiero venezolano, ya que las mismas tiene carácter civil y naturaleza cooperativa, o sea son sector Cooperativo, y no son mencionadas en el cuerpo del artículo citado, cosa distinta de las instituciones que tienen otro carácter jurídico como las comunales, que tiene su propia legislación y entes rectores, siendo constituidos por los bancos comunales y bancos de la comuna, y los sistemas económicos comunales según la ley que regula la materia en Venezuela, a diferencia de los países de la región, que cuentan con un sistema financiero sólido y un sistema microfinanciero incluyente muy bien definido en su legislación, que compite sanamente con la banca tradicional, llegando en muchos casos a superarla, además de los controles por parte del estado, que parecieran haber incidido directamente en es débil desarrollo de las IMFs en Venezuela.

Iniciativas de las instituciones microfinancieras IMFs en Venezuela.

Propuesta de la Red Transaccional Foncredit y el Gis Ecodigotal.

Como ya se dijo, en Venezuela el sistema microfinanciero presenta serias debilidades en cuanto a que no son consideradas como parte del sistema financiero nacional, siendo relégalas a cumplir funciones financieras menores exclusivamente con asociados, a lo cual desde el año 2014 con el nacimiento de la cooperativa Fondo de Ahorro y Crédito Foncredit se ha venido desarrollando y presentando ante la sociedad y las instituciones públicas una serie de propuestas innovadoras que buscan romper viejos paradigmas imperantes hasta el momento en el país, en tal sentido, Foncredit desarrollo un plan estratégico que propuso a las cooperativas de Venezuela para la creación del sistema financiero cooperativo y la primera red transaccional microfinanciera del país.

Como se sabe, la propuesta de Foncredit fue presentada ante un grupo de cooperativas ahorro y crédito del Estado Falcón, donde se planteó la finalidad, los beneficios y los posibles alcances de la misma, sin que se haya podido lograr un acuerdo definitivo, más aún cuando en el país, se vislumbraba lo que sería una de las peores crisis política, económica, financiera, monetaria y social de su historia, lo cual echo por tierra todos los esfuerzos de esta iniciativa que buscaba establecer las bases de un nuevo modelo de desarrollo cooperativo en Venezuela.

Esta iniciativa de red transaccional microfinanciera, además de innovadora, era altamente ingeniosa, debido principalmente a que en ella se desarrollaban de manera armónica, tanto aspectos sociales como económicos, por tanto, buscaba dar respuesta a un problema de exclusión financiera mediante la prestación de un servicio confiable, seguro y a precios competitivos, ya que una de las premisas de la Cooperativa Foncredit es que el interés social de las cooperativas no está reñido en la rentabilidad y la alta calidad de sus productos y servicios.

Todo esto se complementó cuando la Coop. Foncredit en el año 2016 dio inicio a las gestiones para la Creación del Grupo de intercambio Ecodigital, organización establecida en la Ley del Sistema Económico Comunal que permite que los miembros del grupo puedan diseñar, implementar, administrar y controlar su propia moneda, de tal manera fue que una vez legalizado el GIS Ecodigital, se presentó la Moneda Ecológica Digital ECO, la cual es reconocida por el Banco

Central de Venezuela, siendo el ECO la primera moneda 100% digital de Venezuela.

En materia tecnología, se puede decir que la Cooperativa Foncredit en primer lugar diseño un sistema moderno de gestión financiera, mediante el cual sus asociados podían realizar operaciones activas y pasivas en Bolívares y en ECOs, mediante una aplicación tecnológica que denominaron Foncredit en línea, siendo la primera cooperativa financiera en Venezuela en contar con un desarrollo tan innovador que cuenta

con varios segmentos o áreas funcionales, tales como el módulo de auto-asociación, el módulo de creación y administración de cuentas, el módulo de reportes, el módulo de multimoneda, el módulo de transferencia de fondos entre cuentas de la misma institución, el módulo de seguimiento y control de operaciones y el módulo de seguridad de la información etc.

En segundo lugar, desarrollo una especie de cámara de compensación digital multimoneda con la finalidad de que otras cooperativas pudieran asumir el uso de dicho sistema y poder generar una interacción entre cuentas de ahorro y a la vista dentro de una misma institución (cooperativa y/o asociación microfinanciera) y entre cuentas de ahorro y a la vista de varias instituciones (entre cooperativas y/o asociaciones microfinancieras). Esto permitiría el nacimiento de la primera red transaccional alternativa de Venezuela, siendo operada por cooperativas financieras y asociaciones de microfinanzas ciudadanas.

La Economía Popular y solidaria en Ecuador.

Ecuador es uno de los países Latinoamericanos que cuenta con un ecosistema de instituciones microfinancieras que se califica como exitoso, sobresaliente y ejemplo, junto a países como Perú, Bolivia, Chile, argentina, Brasil, Republica Dominicana y México entre otros países que han valorado históricamente el gran aporte que las IMFs hacen al desarrollo económico y social, siendo que dichos países cuentan con ordenamientos jurídicos amplios en lo que a microfinanzas se refiere, en el que la ciudadanía organizada en asociaciones ha podido construir sus propios sistemas microfinancieros que han coadyuvado a lograr la inclusión financiera de millones de usuarios.

Es el caso de que Ecuador cuenta con la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario (2011), la cual rige todos los aspectos de las instituciones microfinancieras en el país, estableciendo una variada gama de IMFs siendo la base fundamental del desarrollo alcanzado por estas, la cual en la LOEPS (2011) en su artículo 1 establece lo siguiente:

Del Ámbito, Objeto y Principios.- Definición.- Para efectos de la presente Ley, se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad. (…)

A lo cual la misma LOEPS (2011) agrega:

Art. 2.- Ámbito. - Se rigen por la presente ley, todas las personas naturales y jurídicas, y demás formas

de organización que, de acuerdo con la Constitución, conforman la economía popular y solidaria y el sector Financiero Popular y Solidario; y, las instituciones públicas encargadas de la rectoría, regulación, control, fortalecimiento, promoción y acompañamiento.

De manera tal que mediante la referida ley el estado ecuatoriano reconoce, promueve, apoya e incentiva a la Economía popular y solidaria como parte importante en el proceso de desarrollo nacional y le concede las herramientas técnico legales que le permite a las IMFs desarrollar estrategias que permiten la participación ciudadana, la inclusión financiera y la innovación.

Avances de la Red Transaccional Coonecta.

En Ecuador se puede observar una innumerable cantidad de IMFs definidas en la LOEPS y el resto de leyes que versan sobre microfinanzas, siendo que muchas de ellas han logrado la unificación de procesos como la gestión de sus sistemas financieros internos y la conexión transaccional con otras IMFs establecidas en la LOEPS. Tal como es el caso de la Red Transaccional Coonecta (2022), en su página web se autodefine como "Somos la red transaccional inclusiva que impulsa el desarrollo de la economía popular y solidaria" ya que esta red permite a las IMFs asociadas la realización de operaciones financieras tales como retiros, pagos, recaudaciones y remesas entre otras.

Es muy importante señalar que la Red Transaccional Coonecta ha alcanzado altos niveles de eficiencia, aceptación y funcionalidad entre las IMFs de Ecuador, así como en los Asociados y usuarios de estas, ya que a la fecha la red en su página web institucional publica los números de su gestión operativa como red transaccional, habiendo alcanzado cifras record que la consolidan como un ejemplo a seguir en otros países de la región latino americana y caribeña donde el cooperativismo financiero, las asociaciones microfinancieras y el resto de instituciones microfinancieras cuentan con ordenamientos jurídicos que las reconocen y les brindan el apoyo institucional para que estas a su vez puedan desarrollar al máximo sus potencialidades.

En tal sentido, la Red transaccional Coonecta de Ecuador a la fecha cuenta con más de 70 IMFs asociadas a esta para realizar la gestión transaccional de sus operaciones diarias, quienes a su vez integraron a la misma más de 5.000 cajeros automáticos para las operaciones de retiro y depósito de dinero en más de 3 millones de cuentas de ahorro y a la vista, además de tener una red de más de 19 mil puntos de venta o datafonos `para realizar pagos con tarjetas de débito y crédito de la red, teniendo un promedio aproximado de más de 470 millones de transacciones al año, con lo cual se evidencia la alta importancia que tiene el ecosistema de IMFs y sus redes transaccionales en Ecuador y el mundo.

Por su parte, la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria de Ecuador SEPS (2014), publicó un informe estadístico denominado Cuaderno I "Un aporte a la discusión sobre profundización financiera en el Ecuador desde las cooperativas de ahorro y crédito" en el cual refiere que

Más allá del rol de intermediación que cumplen las entidades financieras, existe una amplia literatura teórica y empírica sobre la relación entre profundización de los servicios financieros y el crecimiento económico de un país. (…) Parte del resultado de esta experiencia inédita fue el levantamiento de una línea base de cooperativas de ahorro y crédito, la cual incluye 946 entidades (clasificadas en cuatro segmentos según el tamaño de activos, cobertura y número de socios) que contribuyó al proceso de reconocimiento, caracterización y cuantificación del sector. (…) a diciembre de 2013, las cooperativas de ahorro y crédito representaron en conjunto el 14,9% del total de activos del sistema financiero ecuatoriano (público y privado), mientras que el sector bancario privado concentró el 64,9%; y el 5,1% restante correspondió a mutualistas y sociedades financieras.

Por su parte Hernández (2022) en representación de la SEPS de Ecuador en el foro internacional que convoca a los máximos representantes en el mundo de la Economía Social y Solidaria denominado "Los X Encuentros del Mont-Blanc 2022" afirma:

El 35% de la población ecuatoriana está vinculada al sector de la economía social y solidaria; y que, las cooperativas de ahorro y crédito de este país se encuentran entre las 10 más grandes de la región, En el ámbito financiero, por número de organizaciones de la Economía Social y Solidaria, el Ecuador ocupa el 2do lugar en la región luego de Brasil.

A lo que Hernández (2022), agrego que "el 31% de los jóvenes de Ecuador son parte de la EPS; 47,4% de las mujeres ecuatorianas mayores de 18 años están vinculadas al sector de la EPS" a lo que se suma, según cifras oficialízales la economía popular y solidaria en ecuador está integrada por 15.650 organizaciones y 457 entidades.

Conclusión.

La historia universal ha demostrado que la humanidad siempre avanza de manera inexorable hacia el logro de sus objetivos históricos, aunque en dicho trayecto deba afrontar diversas situaciones en las cuales convergen diferentes visiones antagónicas, guerras, conflictos entre países, subyugación ideológica y la opresión por parte de modelos políticos y económicos que tratan de imponer su visión única al mundo, a pesar de todo, la humanidad siempre logra llegar a donde se plantea y desconoce de límites.

La humanidad no se detiene, evoluciona, se transforma, se adapta y cambia siempre con la mirada puesta en el futuro y en su permanencia en el, por tal razón, se ve que el mundo cambia

permanentemente, muchas veces lo hace de manera lenta, otras veces de manera acelerada, pero siempre está en constante cambio. Por eso es de vital importancia que las personas, las organizaciones, las empresas y los gobiernos del mundo entiendan que deben de estar abiertos a la evolución y dispuestos a gestionar de la mejor manera los desafíos que exige la dinámica social, industrial, laboral, tecnológica y humana.

En el campo de las microfinanzas en américa latina y el mundo, hay un universo de cosas por conocer, crear, desarrollar e implementar, aunque en la mayoría de los países de Latam se observa un excelente desempeño de las IMFs y de sus órganos de regulación estatal, en los cuales se evidencia con claridad el impacto altamente positivo que estas generan en las comunidades más desfavorecidas mediante la inclusión financiera de millones de personas, a quienes ayudan a obtener una mejor calidad de vida.

Por otra parte, se evidencia que muchas IMFs al no ser aceptadas de hecho o de derecho en las redes transaccionales globales por no satisfacer en muchos casos los requisitos legales y económicos exigidos por algunas de estas franquicias, de manera resiliente, constituyeron sus propias redes transaccionales para facilitar su gestión operativa e incluir financieramente a sus asociados y usuarios en Latam y el mundo.

Las tecnologías de la información y comunicación han facilitado mucho el proceso de gestación, desarrollo e implementación de las redes transaccionales alternativas creadas por las IMFs en Latam, puntualmente en el caso de la Red Transaccional Coonecta de Ecuador, que al ver los resultados cuantitativos y cualitativos que han logrado, demuestra que si es posible construir modelos de desarrollo alternativos, innovadores y únicos.

Por su parte, Venezuela es un país donde las IMFs y sus sistemas de agremiación y interconexión transaccional parecieran estar poco desarrollados, aun cuando ha habido varios intentos de establecer sus propias redes transaccionales, por lo cual se cree que, luego que se supere la hiperinflación y la inestabilidad económica, financiera y política, se necesitará hacer un esfuerzo multidimensional que pueda reordenar y orientar al sector para su renacimiento institucional, administrativo, operativo y legal.

Las IMFs en Venezuela tiene grandes oportunidades de desarrollo, sobre todo si las instituciones públicas vieran el alcance y la capacidad de impacto positivo que tiene este sector para levantar el sistema económico general del país.

Por todo lo antes expuesto, es de vital importancia que Venezuela en los próximos años pudiera contar con un sistema microfinanciero amplio, moderno innovador, además, sería altamente positivo que las IMFs puedan crear su propia red transaccional microfinanciera, tal como lo propuso en su momento la Coop. Foncredit, lo cual vendría a

potencial al máximo el desarrollo de estas instituciones de microfinanzas, coadyuvando al desarrollo integral de sus asociados, usuarios y del país.

REFERENCIAS

LR (2021), Publico reportaje denominado "Las apps financieras en la región reportaron crecimiento de 80% en el primer trimestre" Disponible en www.larepublica.co/ https://www.larepublica.co/globoeconomia/las-apps-financieras-en-la-region-reportaron-crecimiento-de-80-en-el-primer-trimestre-3170929 (Consultado: 2022, diciembre 10). Colombia.

Universidad Autónoma de México, publicó un documento denominado "BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL SURGIMIENTO DE LA BANCA" Disponible en web www.economia.unam.mx http://www.economia.unam.mx/secss/docs/tesisfe/GuerraMC/cap1.pdf (Consultado: 2022, diciembre 10). México.

El sitio web queeseconomía. Disponible en www.queeseconomia.site/ https://www.queeseconomia.site/banco-central-historia/ (Consultado: 2022, diciembre 10). México.

Forbes (2022), en un informe denominado "Apps móviles y el paradigma de cambio en servicios financieros" https://www.forbes.com.mx/ad-apps-moviles-paradigma-de-cambio-en-servicios-financieros-fiserv/ (Consultado: 2022, diciembre 10). México.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL https://pandectasdigital.blogspot.com/2016/07/ley-organica-del-sistema-financiero.html (Consultado: 2022, diciembre 05). Venezuela.

LEY ORGÁNICA DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA Y DEL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO LOEPS (2011) https://www.vicepresidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Ley-Orga%CC%81nica-de-Economi%CC%81a-Popular-y-Solidaria.pdf (Consultado: 2022, diciembre 10). Ecuador.

Red Transaccional Coonecta. Disponible en www.coonecta.com.ec/ https://www.coonecta.com.ec/ (Consultado: 2022, diciembre 10). Ecuador.

SEPS (2014), Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria de Ecuador. Cuaderno I "Un aporte a la discusión sobre profundización financiera en el Ecuador desde las cooperativas de ahorro y crédito". Disponible en www.seps.gob.ec https://www.seps.gob.ec/wp-content/uploads/Cuaderno-I-arreglado.pdf (Consultado: 2022, diciembre 10). Ecuador.

Hernandez (2022), Foro "Los X Encuentros del Mont-Blanc 2022"

https://www.seps.gob.ec/portfolio_page/el-sector-de-la-eps-crecio-en-los-utimos-5-anos/
(Consultado: 2022, diciembre 10). Ecuador.

LAS TENDENCIAS EDUCATIVAS EN LATINOAMÉRICA. BRAZO EJECUTOR DEL MERCADO MUNDIAL

AUTOR: YOEMIR SIBADA GUANIPA

RESUMEN

El propósito central del presente artículo es analizar las tendencias educativas en Latinoamérica como respuesta a la sociedad globalizada en pro de garantizar una educación de calidad y pertenencia, para lo cual fue necesario el apoyo de técnicas metodológicas; la recolección de datos se realizó en dos etapas subsiguientes la selección y evaluación del material bibliográfico y el registro posterior de los análisis. Por tanto, la investigación determinó que las tendencias educativas están estrechamente relacionada con el mercado mundial, por lo que se requiere de nuevas adecuadas políticas públicas, que a través de su aplicabilidad , siga con un proceso transformador más humanista y social.

Palabras clave: pertinencia, educación, tendencia.

ABSTRACT

The main purpose of this article is to analyze educational trends in Latin America as a response to the globalized society in order to guarantee quality education and belonging, for which the support of methodological techniques was necessary; Data collection was carried out in two subsequent stages: the selection and evaluation of material and the bibliographicthe subsequent Therefore, the research determined that educational trends are closely related to the world market, therefore, new adequate public policies are required that, through their applicability, continue with a more transformative process humanistic and social.

Keywords: relevance, education, trend

I. INTRODUCCIÓN

través de la historia, las tendencias educativas desarrolladas en Latinoamérica
han estado influenciadas por las necesidades del mercado mundial, lo cual ha traído como consecuencia que lo que conocemos como educación, se haya convertido en una herramienta para la domesticación del individuo, hasta convertirlo en un instrumento para producción del capital de las grandes élites del poder.

Sin embargo, en la actualidad se están ejecutando tendencias educativas, apoyadas por
instituciones como la UNESCO que buscan incansablemente, revertir esta situación crítica en la cual se encuentra la educación en nuestro continente. En Venezuela esta tendencias educativas se han apoyado en el humanismo y en el constructivismo como pilares fundamentales para proporcionar a la población, una educación de calidad bajo los principios de equidad, igualdad, pertinencia, y eficacia planteados por la Unesco.

A continuación se presenta un constructo epistémico basado en una

II.- MARCO TEORICO

Para analizar de una manera más objetiva cual ha sido el impacto que han tenido las tendencias educativas desarrolladas en Latinoamérica, se debe partir del hecho de que las mismas siempre han estado marcadas o influenciadas por los intereses del mercado mundial. En el Congreso Nacional de Investigación Educativa (CNIE) llevado a cabo en el 2017, se debatió un tema muy interesante sobre la presencia de un nuevo actor que parece sobresalir frente a las organizaciones internacionales, y este no es otro que las corporaciones.

Es preocupante que este tema, el de la influencia que tienen las corporaciones en los sistemas educativos de nuestro continente sea algo tan reciente, esto si consideramos, que desde el inicio de lo que conocemos como proceso educativo, ha estado direccionado hacia las necesidades del mercado es decir, al servicio de las elites del poder económico. Los sistemas de producción cambian, y dichos cambios transforman a la sociedad, por lo tanto en este contexto la educación es vista como una herramienta de domesticación que va en función, no la de formar ciudadanos, sino la de formar

instrumentos eficientes para el trabajo, convirtiéndolos en la piedra angular de los procesos o sistemas de producción capitalistas.

Es por ello, que al hablar de tendencias educativas, se amerita analizar el momento socio y geohistórico en donde se gestan las mismas por ejemplo, la educación teológica cumplió con su función

evangelizadora erradicando de raíz, la identidad del nativo americano, lo que sentó las bases para la colonización europea de la cual aún no nos hemos podido desprender del todo. Luego llegó la época de la industrialización, la cual transforma de una manera vertiginosa a la sociedad, creando una cultura de consumo sin precedentes.

Este nuevo sistema de producción masivo, ameritó de una mano de obra técnica para su funcionamiento, por lo que la nueva tendencia educativa en este contexto está relacionada directamente al positivismo.

Las ciencias puras se apoderaron del escenario pedagógico, por lo que la educación en esencia se centró en la instrucción y la ilustración y no en la formación ciudadana. A pesar de ello, es innegable el impacto positivo que le brindó este pensamiento moderno (por así llamarlo) a la educación. No podemos negar que los avances científicos obtenidos bajo esta tendencia, le dieron a la educación un amplio caudal de conocimiento, la cual ha sentado las bases de nuestra civilización.

Sin embargo, para asegurar que este conocimiento ha sido verdaderamente provechoso para la sociedad, se hace necesario partir de un análisis objetivo, para evitar caer en un campo de contradicciones epistémicas en donde lo humano quede excluido de la ecuación, lo que desviaría o cambiaria drásticamente la función indeclinable de la misma que no es otra, que la formación de seres humanos y no de maquinas de precisión. Vicente Romano en su trabajo titulado "Formación de la mentalidad sumisa" plantea algo interesante al respecto "la sociedad nos enseña que la escuela es un recinto en donde vamos a aprender para ser ciudadanos productivos, pero no nos dicen a quienes beneficia esa educación.

Aún en la actualidad, esto sigue siendo un tema de amplio debate, se ha llegado a pensar que el paradigma positivista como tendencia educativa, concibe al individuo como un objeto de producción, pero no para su beneficio directo, sino como empleado asalariado, donde es explotado mientras otros son los verdaderos beneficiados de su trabajo. Esta aberración por así decirlo, es lo que obliga al hombre a repensarse, es decir, a tomar una nueva postura frente al carácter depredador de la modernidad, creando un nuevo orden que algunos teóricos denominan postmodernidad, la cual viene en rescate de la dignidad del individuo al concebirlo como sujeto de producción y no como objeto, en pocas palabras este

nuevo pensamiento liberador debe humanizar los medios de producción y nada mejor para ello que la escuela.

A pesar de esta especie de mistificación la escuela como

recinto liberador, debemos recordar la famosa frase del escritor irlandés Bernard Shaw "Mi educación fue muy buena hasta que el colegio me la interrumpió", esta expresión sarcástica y desalentadora sobre la escuela, nos permite pensar que la educación que hemos recibido hasta ahora, lejos de habernos brindado luz y progreso (como era su pretensión) nos ha sumido en la más terrible obscuridad.

Por tal motivo, la escuela debe reestructurarse desde sus cimientos, es por esta necesidad, que diversas instituciones mundiales entre ellas la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) han unido esfuerzos para darle respuesta a esta crisis que presenta actualmente la educación en este continente, mediante trabajos de investigación relacionados directamente con este ámbito, con la finalidad de mejorar los procesos de formación académica y social, todo esto bajo una premisa o criterio que para muchos autores carece de conceptualización como lo es una educación de calidad.

Tal es el caso del trabajo publicado por la UNESCO en la Revista Electrónica REICE Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007, Vol. 5, No. 3. En ella se plantea lo siguiente:

La calidad de la educación es una aspiración constante de todos los sistemas educativos, compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región. Se trata de un concepto con una gran diversidad de significados, con frecuencia no coincidentes entre los distintos actores, ya que implica un juicio de valor respecto del tipo de educación que se quiere para formar un ideal de persona y de sociedad.

A pesar de la gran diversidad de conceptos que pueden emanar sobre la educación de calidad, la UNESCO más adelante en el trabajo antes citado, incorpora en el concepto de calidad de la educación cinco dimensiones esenciales y estrechamente relacionadas entre sí, al punto que la ausencia de alguna de ellas determinaría una concepción equivocada de lo que cabría entender por calidad de la educación. Estas cinco dimensiones son equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, esto significa decir que la calidad de la educación depende del alcance o no estas premisas, es por ello que (junto con la pertinencia, equidad e internacionalización) son el principal reto que tiene por delante la educación superior mundial OREALC/UNESCO/ 12.

Ahora bien, a pesar de que para esta institución la educación de calidad está relacionada con la pertinencia y la equidad ambos términos son subjetivos, es decir, lo

que para muchos puede ser pertinentes para

otros no lo es, sobre todo si se considera que la educación es un campo sumamente complejo y heterogéneo, basado en un pensamiento filosófico multicultural que atiende a una época o poder hegemónico específico el cual determina su deber ser o mejor dicho su finalidad.

Ante tales circunstancias es interesante analizar cómo crear e implementar tendencias educativas bajo estos principios planteados por la UNESCO, esto si reflexionamos que, las sociedades a nivel mundial, están experimentando cambios vertiginosos en todos los ámbitos, sean éstos sociales, culturales y políticos donde los avances tecnológicos han jugado un papel importante en dicha transformación.

Se puede tomar como ejemplo, la transcendencia que han tenido los medios de comunicación y la información, los cuales han permitido acortar distancias entre naciones, permitiendo un intercambio cultural permanente y dinámico, lo que ha dado paso a lo que se le puede denominar la globalización del pensamiento.

Dicha globalización ha creado un campo basto de conocimientos que modifican de manera incesante y continua la realidad, lo que conlleva a una revisión constante de paradigmas o pensamientos emergentes que de una u otra manera conforma un entramado de situaciones complejas muy difíciles de asimilar desde un

contexto en donde no esté presente una educación competente.

En Venezuela desde el año 1999, se ha gestado una tendencia educativa apoyada en el humanismo y el constructivismo como pilares fundamentales para el logro de una educación de calidad integral y permanente para todos y todas como base de la transformación social, política, económica, territorial e internacional (CRBV, 1999, Art.,103). Lo cual se ha traducido en la masificación de los espacios universitarios, mediante la creación de nuevas universidades tales como la Universidad de las Fuerzas Armadas (UNEFA) y la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), entre otras, con el fin de darle oportunidades de estudios a una gran masa de estudiantes que habían sido excluidos por las universidades tradicionales.

Además de las universidades, el estado venezolano ha implementado políticas educativas en todos los niveles que han permitido la masificación de la educación, lo que se traduce en un territorio libre de analfabetismo.

A pesar de los esfuerzos antes mencionados, para alcanzar una educación más humana, el mercado mundial sigue estando presente como elemento que

permea el contexto educativo. Los medios de producción como se dijo en un principio, han cambiado. Actualmente los medios de producción de capital están dentro de

la era digital, cada vez nos hacemos más dependientes de los bienes y servicios que está corporación proporciona, ya no se habla de la utilización de las tics como herramientas pedagógicas, sino de estar inmerso en la red en donde el individuo se desconecta cada día más de la realidad lo que crea una barrera educativa difícil de superar.

Es por ello, que quizá la implementación de la actual tendencia educativa, la de hacer uso de las herramientas digitales como recursos pedagógicos, solo esté creando la mano de obra que esta nueva generación de corporaciones capitalistas necesitan.

III. CONCLUSIONES

La influencia cada día más marcada del mercado global representado por las grandes corporaciones en las Tendencias educativas en Latinoamérica, crean las bases para un amplio debate sobre la necesaria creación de políticas educativas que permitan revertir la situación actual. Dichas tendencias deben estar en sintonía y en concordancias a la realidad de la sociedad y no de las grandes corporaciones. Para ello es importante hacer hincapié en que la Educación en América Latina y el Caribe debe considerarse como un bien público y un derecho social para la transformación del individuo y de su entorno.

IV.- REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y Exposición de Motivos. (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°

5.453. Extraordinario. Venezuela

Romano, V. (1993). La Formación de la mentalidad sumisa. Colección Análisis. Caracas, Venezuela.

UNESCO. Educación de Calidad. http://es.unesco.org/world-education-forum2015/5-key-themes/educacion-de-calidad. [Consulta: octubre 2021].

UNESCO (2018). Tendencias de la Educación Superior en América Latina . Editores Gazzola A & Didriksson A. Caracas

Villarroel, Cesar (2006) La Calidad de la Educación Superior Latinoamericana. Plasarte C.A. Caracas.

LINEAMIENTOS PARA GESTIONAR SERVICIOS DE CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO"

AUTOR: FRANKLIN J., SÁNCHEZ CH.

RESUMEN

Esta investigación aborda una herramienta de la gestión pública en tiempos Post-Burocráticos, cómo lo es la gestión integrada de calidad para lograr la satisfacción del cliente. La institución pública objeto de estudio fue la Universidad Politécnica Territorial (UPT) de Falcón "Alonso Gamero", en la cual se analizó la realidad en materia de calidad de servicio ofrecido por los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, adscritos a la Coordinación de los Programas Nacionales de Formación en Instrumentación y Control, Electricidad, y Electrónica. La investigación es de tipo documental y permitió responder la interrogante: ¿Es posible definir lineamientos para gestionar servicios de calidad, para los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, basados en los principios definidos por las normas ISO 9000:2015, que conlleven al mejoramiento en el funcionamiento administrativo y académico de los mismos? La metodología empleada se basó en el cumplimiento de fases que implicaron recolección, análisis e interpretación de la información para la generación de la propuesta. La investigación se presenta como un referente teórico que apoya investigaciones posteriores, dado que no se encontraron investigaciones previas documentadas sobre lineamientos para gestionar la calidad en los laboratorios analizados. A tal efecto, se logró el planteamiento de Lineamientos para Gestionar Servicios de Calidad en los Laboratorios, orientados en los Principios de Gestión de Calidad según Normas ISO 9000:2015, los cuales se presentan como una propuesta de acción gerencial que enmarca políticas de calidad en una institución pública universitaria. Las principales conclusiones obedecen a la importancia que reviste para la administración pública, ofrecer servicios de calidad para lograr la satisfacción de sus clientes y el manejo óptimo de sus recursos materiales y humanos.

Descriptores: Lineamientos, Gestión, Calidad de Servicios.

ABSTRACT

This research addresses a public management tool in Post-Bureaucratic times, how is integrated quality management to achieve customer satisfaction. The public institution under study was the Territorial Polytechnic University (UPT) of Falcón "Alonso Gamero", in which the reality in terms of quality of service offered by the Electrical and Electronic Machine Laboratories, attached to the Coordination of the National Training Programs in Instrumentation and Control, Electricity, and Electronics. The research is of a documentary type and allowed to answer the question: Is it possible to define guidelines to manage quality services, for the Electrical and Electronic Machine Laboratories, based on the principles defined by the ISO 9000:2015 standards, which lead to improvement in their administrative and academic functioning? The methodology used was based on the fulfillment of phases that implied collection, analysis and interpretation of the information for the generation of the proposal. The research is presented as a theoretical reference that supports further research, since no previous documented research on guidelines to manage quality in the laboratories analyzed was found. For this purpose, the approach of Guidelines for Managing Quality Services in Laboratories was achieved, oriented in the Principles of Quality Management according to ISO 9000:2015 Standards, which are presented as a proposal for managerial action that frames quality policies in a public university institution. The main conclusions are due to the importance it has for the public administration, to offer quality services to achieve the satisfaction of its clients and the optimal management of its material and human resources.

Descriptors: Guidelines, Management, Quality of Services.

Introducción

Los Modelos Post-Burocráticos, que se presentan como una nueva manera de pensar y practicar la administración pública, implican vencer la resistencia al cambio, estos cambios obedecen a un proceso de alineación con las transformaciones históricas, económicas, políticas, sociales, en fin, institucionales ocurridas en los últimos tiempos (Chica, 2011). Este esquema busca dar cuenta de nuevos medios para mejorar la acción colectiva en la gestión pública, y expone un conjunto de principios que se establecen a través del surgimiento de una nueva cultura organizacional, nuevos enfoques operativos, nuevas tecnologías administrativas, nuevas místicas y nuevas actitudes, búsqueda de la calidad y la generación de valor; para lo cual se debe superar el enfoque de la eficiencia desligado de la eficacia, también busca implicar y dar una mayor participación en la toma de decisiones a los empleados de los niveles operativos.

Para Chica (2011), la nueva gestión pública (NGP), se inscribe en una realidad global que requiere de cambios urgentes para poder hacerles frente, estos serían: procesos sociales y económicos en el que cada vez es mayor el peso de la opinión pública en el marco de una sociedad mediática, el insuperable desarrollo de la sociedad del conocimiento, la investigación, y las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC);con sus amplias implicaciones sobre las organizaciones y su recurso humano. Esa sí como la Post-Burocracia, tiende a introducir en el sector público, los criterios de calidad, la preocupación por el cliente, e incluso la gestión integrada de calidad, búsqueda de la eficiencia, reducción del papeleo y trámites innecesarios, lo cual lleva a reducir regulaciones, hacer que los empleados rindan cuentas por resultados y no por seguir reglas, descentralizar la autoridad, invertir en tecnología, y mejorar la productividad, en fin, buscar la satisfacción del cliente.

Según Bañon y Carrillo(1997), el nuevo paradigma Post-Burocrático, lanza las propuestas siguientes: cambio de la cultura de la organización, dar más poder al empleado para que tome decisiones, preguntar al cliente y en función de sus necesidades reestructurar procesos, y dar al cliente la posibilidad de elegir –actuando en consecuencia-. En este sentido, la gestión de calidad surge como respuesta al cuestionamiento de la administración como institución eficaz, como organización proveedora de servicios a más ciudadanos que esperan del conjunto de organizaciones públicas más respuestas concretas a sus necesidades, para lo cual estas organizaciones tienden a rediseñarse hacia esquemas más flexibles y dinámicos (Obeide, 2009).

En consecuencia, la presente investigación se fundamentó en el estudio de teóricos que abordan la gestión de calidad en las

organizaciones y operacionalizando dichas teorías al contexto universitario a los fines de comprender que acciones pueden coadyuvar en el mejoramiento del servicio ofrecido en laboratorios que están ligados a la academia pues apoyan la práctica de unidades curriculares adscritas a Programas Nacionales de Formación (PNF) de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero"(UPTFAG). Las acciones resultaron en el planteamiento de los Lineamientos para Gestionar Servicios de Calidad en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, los cuales están adscritos a la Coordinación de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica.

La estructura de este trabajo de investigación de tipo documental, se rige por la normativa del Programa Nacional de Formación Avanzada (PNFA) en Gestión Pública de la UPTFAG para monografías de investigación, a saber: Contexto del tema, en él se presentan el planteamiento del problema de investigación, los objetivos general y específicos, la justificación y la delimitación del estudio. Marco teórico y conceptual. Marco metodológico, acá de describe lo referente al tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y las fases de la investigación. Análisis y Discusión de los Resultados; finalizando con las Conclusiones y Recomendaciones.

Contexto del tema

Planteamiento del problema

Históricamente las instituciones públicas venezolanas han sido frecuentemente cuestionadas en cuanto a la eficiencia de sus resultados, la eficiencia en el manejo de sus recursos, el rendimiento de los presupuestos asignados y la distribución acertada de prioridades al momento de jerarquizar sus necesidades. Las instituciones públicas de educación universitarias no escapan de esta realidad en el cuestionamiento de la calidad, así como las pertinencias y las limitaciones de acceso a los sectores de la población más necesitados. Esta situación problemática de gestión de servicios de calidad y evaluación institucional, inciden en la competitividad de estas instituciones. Las principales razones de los problemas relativos a la calidad del servicio son la reducida capacitación de los empleados en relaciones humanas y atención al cliente, la falta de motivación del talento humano de la empresa y desinterés de la gerencia en invertir en el desarrollo de soluciones adecuadas a los problemas actuales.

Este planteamiento coincide con lo expuesto por los autores Alvarado, et al (2010),quienes en su artículo Calidad de Servicio en Universidades Públicas Venezolana señalan que las universidades públicas venezolanas en el ámbito administrativo se hayan mayormente identificadas por una serie de situaciones que inciden en la calidad de los servicios prestados, tales como: falta de responsabilidad ante los usuarios(docentes,

estudiantes, proveedores, otros),rigidez en los procedimientos administrativos, falta de integración entre las distintas dependencias o coordinaciones administrativas, poco espíritu de servicio, la indiferencia, la impuntualidad en la entrega del servicio, el desconocimiento y la desinformación sobre los servicios que prestan y en muchos casos dificultad para entender y resolver problemas.

En tal sentido, la calidad del servicio se refleja en la satisfacción de la persona como usuario del servicio, así como a través de la satisfacción del personal administrativo que presta dicho servicio. La calidad de los servicios al cliente siguiendo a Martín (1992), comprenden dos dimensiones, la dimensión de procedimientos, referida a cómo se hacen las cosas y la dimensión personal, relacionada con el aspecto interpersonal o qué se hace con la gente. Por lo tanto, se debe esperar que el servicio prestado desarrolle un alto desempeño tanto en la dimensión de los procedimientos como en la de personal, lo cual representa la calidad de servicio al cliente.

En el caso particular de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG), siendo la organización objeto de estudio, interesó estudiar la realidad en materia de calidad de servicio ofrecido en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, adscritos a la Coordinación de los Programas Nacionales de Formación(PNF) en Instrumentación y Control, Electricidad, y Electrónica, y en función a esto proponer los lineamientos para gestionar servicios que permitan mejorar la realidad. Cabe destacar, que el objeto de estudio es una universidad otrora Instituto Universitario de Tecnología, que sólo ofrecía carreras técnicas, para ser transformada 42 años después en Universidad Politécnica Territorial según Gaceta Oficial N° 40.547, Decreto N° 1.223 en el marco de la Misión Alma Mater, autorizada en la actualidad para administrar y gestionar Programas Nacionales de Formación (PNF) para carreras largas de ingeniería, licenciaturas, así como también, Programas Nacionales de Formación Avanzada para especializaciones, maestrías y doctorados.

Por su parte, los laboratorios analizados, no han cesado en prestar servicio, desde su creación con la fundación del Instituto Universitario de Tecnología "Alonso Gamero", tanto a la comunidad universitaria como a los clientes externos que lo solicitan. Y esto a pesar de las carencias que inciden en prestar un servicio de calidad acorde a las exigencias actuales y a la nueva normalidad en tiempos de pandemia. Por ello, la propuesta acá presentada surge como una oportunidad de mejora para orientar los esfuerzos de manera estratégica en una organización pública que puede ser administrada bajo los estándares de calidad a nivel internacional.

Considerando lo anterior, cumplir con el primer objetivo de esta investigación consistió en indagar

sobre la situación actual en materia de calidad de servicio ofrecido por los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero, mediante la contrastación del deber ser con la situación actual, partiendo del hecho de que "Gestión" es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso y/o servicio, lo cual implica: La preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar la coordinación de todas las actividades que se llevan a cabo en ellos. Situación que se constato mediante observación directa, pues no se encontró ningún registro documental sobre convenios, manuales de organización, formatos actualizados sobre registro de actividades académicas o administrativas, y el personal asistente de laboratorio manifestó no recordar la última vez que había sido invitado a un curso de actualización o manejo de equipos.

Por otra parte, tampoco fueron encontradas investigaciones previas documentadas sobre modelos de gestión de calidad basados en las Normas ISO 9000:2015, para laboratorios similares a los objeto de estudio, razón por la cual, conscientes de la necesidad de mantener a la institución operativa en el tiempo ofreciendo servicios de calidad, es que surgió la inquietud por parte del investigador, desde la experiencia laboral en estos laboratorios por más de 15 años administrando diferentes cátedras cuyas prácticas se realizan en los mismos y actualmente ejerciendo labores de coordinador en ellos, de realizar una investigación documental desde una perspectiva gerencial permitiendo detectar oportunidades de mejora en las siguientes situaciones no deseadas que ocurren en dichos laboratorios, a saber:

- No existen manuales actualizados de especificaciones técnicas, para componentes eléctricos, electrónicos, y equipos.
- Se requiere la adecuación de los espacios para las actividades académicas.
- No existe un programa de adiestramiento para el personal administrativo que funge como Auxiliares Docentes y Asistentes de estos laboratorios.
- No se registran las actividades inherentes a asesorías técnicas ofrecidas a la comunidad universitaria interna y externa.
- No existen alianzas estratégicas para transferencia universal del conocimiento entre la universidad y sus pares en el territorio falconiano.

Formulación del problema

Partiendo de la idea del investigador, en considerar las normas ISO:9000 como referente teórico para fundamentar la propuesta, basado en que son normas internacionales que permiten la certificación de productos y/o servicios, de las que se derivan las normas nacionales COVENIN, y siendo que presentan todas las directrices que orientan el diseño de los sistemas de gestión de

la calidad, esto motivó al investigador a plantearse la siguiente pregunta ¿Es posible definir lineamientos para gestionar servicios de calidad, para los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, basados en los principios definidos por las normas ISO 9000: 2015,que conlleven al mejoramiento en el funcionamiento administrativo y académico de los mismos?

Considerando que los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, son los laboratorios mejor equipados con los que cuenta la Coordinación de los Programas Nacionales de Formación en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica; y que poseen potencial para ofrecer servicios de calidad que adaptándolo a los principios de las Normas ISO 9000:2015, pueden dar paso a una gestión estratégica de los recursos disponibles, esta investigación pretendió responder las siguientes interrogantes:

- ¿Qué teoría sustenta la gestión de calidad de servicio en las organizaciones?
- ¿Cuáles son los principios que permiten evaluar la calidad de servicio ofrecido en los laboratorios?
- ¿Cuáles son los lineamientos que deben seguirse para gestionar servicios de calidad para los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero"?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General. Definir los lineamientos que deben seguirse para gestionar servicios de calidad para los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero.

Objetivo Específicos.

- Indagar sobre la situación actual en materia de calidad de servicio ofrecido por los laboratorios, a los fines de obtener la visión real de funcionamiento por medio de la contrastación con las teorías que apoyan la investigación.
- Conocer los principios que caracterizan la gestión de servicios de calidad para los Laboratorios basados en las Normas ISO 9000:2015.
- Redactar los lineamientos generales que deben seguirse para la gestión de los servicios de calidad en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, basados en las Normas ISO 9000:2015.

Justificación

Este trabajo de investigación se justifica en primera instancia desde una perspectiva teórica, pues buscó aportar soluciones determinantes relacionadas con la gestión de calidad de servicio enmarcado dentro de las tendencias que protagonizan este hecho administrativo. Por otra parte, se justifica desde una perspectiva metodológica porque se enmarcó dentro de la línea de investigación Planeación y Evaluación Estratégica de la Gestión Pública del Plan Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (PNFA-GP) la UPTFAG, como parte de los estudios de postgrado que actualmente cursa el investigador en este PNF. A través de esta línea de investigación se profundizó en una visión integral

sobre temas vinculados a problemas epistemológicos en el análisis, diseño y evaluación estratégica de la gestión pública, mediante el desarrollo de aspectos teóricos y prácticos fundamentales para la regulación y eficacia de la misma, cómo es el caso de la formulación de lineamientos generales que deben seguirse para gestionar servicios de calidad para los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, con lo cual se buscó ofrecer un aporte presentado como solución a la situación problemática descrita anteriormente.

Delimitación

La investigación se desarrolló en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTFAG), la cual está ubicada en la ciudad de Santa Ana de Coro, Av. Libertador Parque Los Orumos del Municipio Miranda del Estado Falcón. Y la dependencia escogida fueron los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, los cuales están adscritos a la Coordinación de los PNF en Instrumentación y Control Electricidad y Electrónica. Esta investigación se desarrollo en el Período Académico I-2021, y se limitó a presentar una propuesta de acción gerencial para la administración de los laboratorios.

Alcance

Con respecto al alcance, se pretende que los lineamientos generales formulados en la investigación, sean aplicados por la coordinación de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica, coordinador de los laboratorios, y personal administrativo que labora en él.

Marco teórico y conceptual

Antecedentes

Mediante la revisión de investigaciones previas relacionadas con el objeto de estudio de esta investigación a nivel internacional, se destaca la producción de Hidalgo (2015), en su trabajo titulado "Modelo de Gestión para mejorar la calidad de atención al usuario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal(GADM) del Cantón Babahoyo" en Ecuador, el cual expone como la investigación se realiza luego de evidenciar la necesidad de los usuarios del GADM del Cantón Babahoyo (unidad de división administrativa y territorial de Ecuador, lo que en Venezuela se conoce como municipio),de recibir de la administración municipal un servicio de calidad, y mejorar procesos administrativos con el fin de optimizar la gestión interna. Para esto el investigador direccionó la investigación hacia la búsqueda de la calidad en el servicio administrativo. Cabe destacar, que El Cantón Babahoyo, al igual que los demás cantones ecuatorianos, se rige por un gobierno municipal según lo estipulado en la Constitución Política Nacional y el Gobierno Municipal de Babahoyo es una entidad de gobierno seccional que administra el cantón de forma autónoma al gobierno central.

La investigación de Hidalgo (2015), toma en consideración los avances que a través del tiempo ha experimentado la calidad en la

atención al cliente, la gestión de los procesos y el impacto de los premios Nacionales e Internacionales de Calidad, para diseñar un Modelo de Gestión de Calidad que ayude a la alta gerencia a mejorar la gestión administrativa, obteniendo de esta manera niveles altos de rendimiento. Es así, como El Diseño del Modelo de Gestión para mejorar la calidad de atención a los usuarios del GADM de Babahoyo, brindó un aporte para orientar el diseño de los lineamientos que apoyan la gestión de calidad de servicios en el contexto de este trabajo de investigación.

La metodología empleada en el trabajo antes mencionado, fue considerado de apoyo a este trabajo de investigación, dado que se trató de una investigación documental, en tanto que, el nivel de profundidad de la investigación fue de tipo descriptivo – diagnóstico, en razón que el estudio permitió describir las variables para lo que Hernández et. al (2003), sostienen que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, instituciones o cualquier otro fenómeno que ha sido sometido análisis. Todo lo antes expuesto, fue de relevancia para la investigación ya que permitió reconocer las variables de esta investigación, como lo son: Calidad de servicio (Variable independiente) y Lineamientos para gestionar calidad de servicio (Variable dependiente).

Con respecto al antecedente de tipo nacional, se encontró el trabajo de investigación de Errante (2015), titulado "Modelo de Gestión de Calidad dirigido a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de automatización industrial en Venezuela", como requisito para optar al título de Magister en Administración de Empresas, acá se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y proyectiva, con un diseño combinado de trabajo de campo y documental, con el apoyo de una muestra intencional de 25 empresas del sector de las PYMES de automatización industrial radicadas en el Distrito Capital y estado Miranda, a las que se les aplicó un instrumento de recolección de información que permitió concluir que era necesario implementar un modelo de gestión que permitiera que estas empresas asumieran la gestión de calidad total en la planificación, diseño y desarrollo de productos y servicios, así como también la gestión del talento humano para la calidad.

El instrumento de recolección de información, empleado en la producción de Errantes (2015), se trató de un cuestionario con 4 opciones de respuesta, el cual fue puesto a prueba determinándose previamente su confiabilidad y validez en los datos arrojados, lo que fue determinado por la aplicación de una prueba piloto a 10 empresas del ramo, y con la ayuda de la herramienta estadística T de Studen para determinar la validez de las preguntas, y para determinar la confiabilidad, se aplicó el método de las dos mitades de Spearman, Brown y Guttman (Hernández et. al, 2003).

La investigación de Errantes (2015), permitió reconocer que el diseño de un modelo de gestión de calidad con un enfoque sistémico basado en lineamientos tales como: filosofía de trabajo en equipo, mejora continua de los procesos y capacitación constante del recurso humano, se presenta como una ventaja competitiva para las organizaciones que quieren mantenerse en el tiempo siendo eficientes y efectivos, lo que se ubico finalmente cómo parte de los principios que orientaron el diseño de los lineamientos de gestión de calidad de servicios presentados como propuesta en este trabajo de investigación.

Cabe destacar, que no se encontraron investigaciones previas documentadas, con respecto al tema de estudio en los laboratorios analizados de la UPTAG, por lo tanto esta investigación se presenta como un referente teórico que apoyará investigaciones posteriores.

Bases teóricas

Las bases teóricas que fundamentaron la investigación se describen a continuación:

Modelos de gestión de calidad

Un modelo de gestión de calidad es un referente permanente y un instrumento eficaz en el proceso de toda organización de mejorar los productos o servicios que ofrece. El modelo favorece la comprensión de las dimensiones más relevantes de una organización, así como establece criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias. Un modelo de calidad es, por lo tanto, un conjunto de prácticas vinculadas a los procesos de gestión y el desarrollo de proyectos. Este modelo supone una planificación para alcanzar un impacto estratégico, cumpliendo con los objetivos fijados en lo referente a la calidad del producto o servicio (Pérez y Merino, 2008).

Partiendo de antes expuesto, se puede decir que con el trascurso del tiempo el mercado consumidor de bienes y servicios se ha transformado en un mercado muy selectivo que, por ende, ha llevado a la oferta a proveer productos de mejor calidad y más competitivos. El fin que busca el usuario hoy en día es la entrega de calidad. Es necesario establecer lineamientos claros estructurados con la ejecución de actividades en la organización con el propósito de conseguir este objetivo, todo este proceso se lo conoce como Gestión de la Calidad. Entonces, el termino calidad supone que el producto o servicio debe cumplir con las funciones y especificaciones para las que ha sido diseñado y deben ajustarse a las necesidades expresadas por los consumidores o clientes del mismo. La competitividad exigirá, además, que todo aquello se logre con rapidez y al mínimo coste.

Importancia de gestionar servicios de calidad

En torno al concepto de calidad de servicio, Uribe (2013, p.4): "La calidad implica satisfacer las necesidades y deseos de los usuarios cumpliendo con los requerimientos del producto o servicio, superando las expectativas del cliente y

haciendo desde la primera vez bien lo que haya que hacer". Por tanto, la satisfacción del cliente se considera como el grado en que se cumplen sus expectativas con relación a un producto y/o servicio, y el nivel en que éste satisface sus necesidades dando como resultado una ventaja competitiva. La satisfacción del cliente es, a su vez, la percepción sobre el grado en que se cumplen los requisitos (Norma ISO9000:2000).

De tal manera que, identificar y analizar la percepción del cliente constituye un aspecto relevante en términos de la medición de la calidad del servicio para determinar el grado de satisfacción del cliente, entendiendo que éste evalúa el desempeño de la organización y brinda una plataforma para la alineación estratégica de los recursos organizacionales, con el fin de entregar lo que es más importante para sus clientes.

Organización internacional para la normalización (ISO).

La organización internacional para la normalización (ISO), es una federación de alcance mundial integradas por cuerpos de estandarización nacionales de 153 países, uno por cada país. La ISO promueve la estandarización y las actividades con ellas relacionadas en el mundo con miras de facilitar el intercambio de servicios y bienes, y para promover la cooperación en la esfera de lo intelectual, científico, tecnológico y económico. Todos los trabajos realizados por ISO resultan en acuerdos internacionales los cuales son publicados como estándares internacionales.

La Organización Internacional para la Estandarización ISO (que en griego significa "igual") fue creada en 1947, luego de la segunda guerra mundial y se convirtió en un organismo dedicado a promover el desarrollo de normas y regulaciones internacionales para la fabricación de todos los productos, exceptuando los que pertenecían a la rama de la eléctrica y la electrónica. De esta manera, se garantizaría calidad y seguridad en todos los productos y/o servicios, y su vez se respetarían criterios de protección ambiental (Bembibre, 2009).

La aplicación de estas normas busca la mejora del funcionamiento y la eficiencia en la utilización de los recursos, lo que bien llevado puede conducir a la reducción de costos. Por tanto, se consideran un referente de calidad a nivel mundial y permiten a las organizaciones la estandarización y mejoramiento de sus procesos y/o servicios, su funcionamiento y reconocimiento, lo cual es de vital importancia para la sobrevivencia de las empresas en un mundo globalizado. De esta manera, esta normativa es el referente teórico fundamental, pues atendiendo a sus requerimientos se diseñaron los lineamientos que se presentan como propuesta de acción en este trabajo de investigación.

Norma ISO 9000

En ella se definen términos relacionados con la calidad y establece lineamientos generales

para los sistemas de gestión de la calidad, se presentan como un conjunto de enunciados, los cuales especifican que elementos deben integrar el sistema de gestión de la calidad de una organización y como deben funcionar en conjunto estos elementos para asegurar la calidad de los bienes y servicios que produce la Organización. Las Normas ISO 9000 son generadas por la International Organization for Standardization, descrita en líneas anteriores cuya sigla es ISO, y está incluye lo referente a Fundamentos y Vocabulario (Norma ISO 9000:2000).

A grandes rasgos la norma ISO 9000 se propone: estandarizar la actividad del personal documentando su tarea; trabajar en orden a satisfacer las necesidades de los clientes; monitorear y medir los procesos involucrados en todos los niveles; evitar caer en los re procesos; promover la eficiencia para conseguir objetivos propuestos; promover que los productos mejoren constantemente, entre otros. (Ucha, 2012)

Principios de Gestión de Calidad según Normas ISO 9000:2015

La norma ISO 9000 en su actualización del año 2015, la cual ha sido la última hasta ahora, recoge siete (7) principios de gestión de la calidad, que toda organización ha de seguir si quiere obtener los beneficios esperados. Estos son una adecuación de los ocho principios de gestión de la calidad introducidos por la norma ISO 9000:2000 (Sistemas de Gestión de la Calidad, Fundamentos y Vocabulario), y en la norma ISO 9004:2000 (Sistemas de Gestión de la Calidad, Directrices para la mejora del desempeño). Estos principios de gestión de la calidad constituyen la base de las normas de sistemas de gestión de la calidad de la familia de Normas ISO 9000.

Los principios se detallan a continuación, y corresponden a la fundamentación teórica que soporta la propuesta denominada "Lineamientos de Gestión de Calidad de Servicio" de este trabajo de investigación, dado que partiendo de su análisis se logró reconocer los elementos esenciales que caracterizan la gestión de servicios de calidad para los Laboratorios objeto de estudio, cubriendo de esta manera el segundo objetivo planteado en esta investigación.

Principio 1: Enfoque al Cliente. "El enfoque principal de la gestión de la calidad es cumplir los requisitos del cliente y tratar de exceder las expectativas del cliente" (ISO 9000:2015, p.3). Esto se traduce en que la empresa u organizaciones depende de sus clientes, por lo tanto debe tener claro que las necesidades de los clientes no son estáticas, sino dinámicas y cambiantes a lo largo del tiempo, además de ser los clientes cada vez más exigentes y cada vez más informados. Por ello, no sólo ha de esforzarse por conocer las necesidades y expectativas de sus clientes, sino que ha de ofrecerles soluciones a través de sus productos y servicios, y gestionarlas e intentar superar esas expectativas día a día. No olvidar que el cliente es quien

solicita y quien valida el servicio, por lo que se debe ubicar tanto al principio como al final de la cadena de valor.

Principio 2: Liderazgo. "Los líderes en todos los niveles establecen la unidad de propósito y la dirección, y crean condiciones en las que las personas se implican en el logro de los objetivos de la calidad de la organización" (ISO 9000:2015, p.4). Por tanto, el liderazgo es una cadena que afecta a todos los directivos de una organización, que tienen personal a su cargo. Si se rompe un eslabón de esa cadena, se rompe el liderazgo de la organización. Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización, para lo cual mantener un ambiente interno en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización es una estrategia gerencial relevante.

Principio 3: Participación del personal. "Las personas competentes, empoderadas y comprometidas en toda la organización son esenciales para aumentar la capacidad de la organización para generar y proporcionar valor" (ISO 9000:2015, p.5). Lo que significa que el recurso humano, en todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización. Es así como la motivación del personal es clave, al igual que una red de comunicación que permita que todos conozcan los objetivos y su participación en la consecución de los mismos, así como un feedback adecuado, donde todos puedan aportar ideas innovadoras y propuestas de mejora. Sin estas dos acciones, difícilmente una organización pueda conseguir el compromiso del personal.

Principio 4: Enfoque basado en procesos. "Se alcanzan resultados coherentes y previsibles de manera más eficaz y eficiente cuando las actividades se entienden y gestionan como procesos interrelacionados que funcionan como un sistema coherente" (ISO 9000:2015, p.6). En consecuencia, la gestión por procesos asegura resultados que agregan valor para los clientes; se trata de que las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

Principio 5: Mejora. "Las organizaciones con éxito tienen un enfoque continuo hacia la mejora" (ISO 9000:2015, p.7). La mejora continua del desempeño global de una organización debería ser un objetivo permanente de ésta. Esa mejora continua de los procesos se consigue siguiendo el ciclo del Dr. Edward Deming (1900-1993): Planificar–Desarrollar–Controlar–Actuar, para mejorar. Este ciclo es conocido como PCDA en varias normas ISO se hace referencia a la mejora continua y al Ciclo de Deming (Ver figura1). El trabajo realizado a conciencia permite un autocontrol permanente. La implementación de ideas de revisión PDCA ayuda a la implementación de mejoras inmediatas, económicas

y preventivas, que aseguran no solo la reducción de errores, sino una cultura de cambio y evolución (Bernal, 2013).

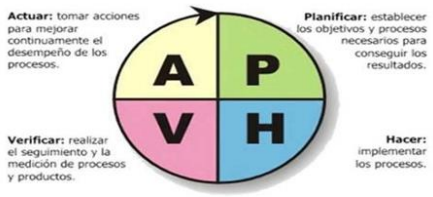


Figura1.Esquema del Ciclo de Mejoramiento Continuo de Edward Deming. Nota. Recuperado de Cotiz, 2017

Principio 6: Enfoque basado en hechos para la toma de decisión. "Las decisiones basadas en el análisis y la evaluación de datos e información tienen mayor probabilidad de producir los resultados deseados" (ISO 9000:2015, p.8). Se infiere que, no se debe permitir que las decisiones se tomen de manera apresurada, simplemente basadas en la información "del momento". Por ello, se debe considerar la influencia de otros factores, tales como: La inexactitud de la memoria para recordar situaciones similares ocurridas en el pasado, lo mucho que afectan las emociones y situaciones personales, las relaciones y opiniones que sobre las personas involucradas se tiene en un momento dado, el ánimo con el que se recibe una noticia, etc. Para tomar decisiones acertadas y objetivas, el gerente debe asegurarse de minimizar toda subjetividad que pueda afectarlas. Lo que no se puede medir no se puede controlar, y lo que no se puede controlar es un caos. Esto no se puede olvidar al aplicar estrategias gerenciales.

Principio 7: Gestión de las Relaciones. "Para el éxito sostenido, las organizaciones gestionan sus relaciones con las partes interesadas pertinentes, tales como los proveedores" (ISO 9000:2015, p.8). En este sentido hablar de gestión de las relaciones, implica que la organización debe mantener para con la sociedad, los socios estratégicos y los proveedores una comunicación abierta que permita conocer, escuchar y fomentar el desarrollo de las partes interesadas, desarrollando alianzas estratégicas con el objetivo de ser más competitivos y mejorar la productividad, la rentabilidad, y la relación con la sociedad.

Marco metodológico

Tipo de investigación

Investigación bajo el paradigma positivista enmarcada en la modalidad de investigación documental de tipo monográfico, para lo cual Arias (2012), indica que el origen de los datos es secundario, tratándose de la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. La investigación consiste en el desarrollo de un tema específico, a saber: Gestión de calidad basada en las normas ISO 9000:2015.

Diseño de investigación

Según Sabino (1992), el diseño de esta investigación es de tipo bibliográfico, pues los datos empleados han sido ya recolectados en otras investigaciones y son presentados mediante producciones escritas procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon. En este sentido, para reducir el margen de incertidumbre sobre las condiciones concretas en que fueron obtenidos los datos por las fuentes consultadas, se estudió en profundidad cada información para descubrir relaciones y aplicaciones, utilizando varias fuentes a la vez, analizándolas cuidadosamente para mantener el rigor científico que permitió incrementar el margen de confianza hasta niveles bien razonables.

Población y muestra

Considerando que esta investigación es de tipo documental, y el diseño de tipo bibliográfico, la población estuvo referida a todas las producciones escritas en físico o en digital sobre el tema Gestión de la Calidad. Para lo cual la muestra la representó el tema Gestión de la calidad de servicios basada en las normas ISO 9000:2015, pues se considera al servicio la parte específica de la realidad a examinar, en consecuencia, se realizó la revisión documental del material más reciente sobre él, considerando la normativa reconocida a nivel mundial para la organización de empresas de productos y/o servicios en tiempos donde la administración pública actual se considera Post-Burocrática.

Técnicas e instrumentos

La técnica empleada en la recolección de la información fue el análisis documental, el cual se aplica para obtener los conocimientos previos al tema en estudio a través de la revisión de todas las producciones en físico (libros) o digitales (páginas web) a las que se logró acceder. El instrumento utilizado para la recopilación de la información es el almacenamiento de la información en archivos digitales (en computador personal, correo electrónico y pendrive) lo cual permitió registrar y ordenar toda la información recolectada, siendo muy útil y de fácil acceso.

Fases de Investigación

Esta investigación documental se llevó a cabo mediante el desarrollo de las siguientes actividades, las cuales rigen su ruta metodológica, a saber:

- Recolección de información: Búsqueda y lectura de fuentes, impresas y electrónicas (Internet).
- Análisis e interpretación de la información recolectada.
- Formulación de la propuesta presentada como solución a la problemática planteada en la investigación: Lineamientos para gestionar servicios de calidad en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero
- Revisión y presentación del informe final.

Análisis y discusión de los resultados

Para el análisis y discusión de la información recopilada, se aplicó el cotejo o comparación de la información recabada. Se

observaron así los aspectos de concordancia y oposición que había entre ellas, evaluando la confiabilidad de cada información, procediéndose luego al análisis de cada punto para realizar síntesis parciales y comparaciones particulares. Esta sistematización permitió al investigador proponer nuevos aportes referidos a: Lineamientos para Gestionar Servicios de Calidad en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero".

En consecuencia, se elaboró un esquema conceptual, en el que se organizó gráficamente y estructuralmente, los diferentes elementos derivados del tema objeto de investigación, con el apoyo de una tabla de doble entrada, donde se insertaron los puntos congruentes de las fuentes consultadas operacionalizando su aplicación con el lineamiento que lo define para presentarlo como propuesta de acción para apoyar la gestión de calidad de servicio en los laboratorios. El trabajo de análisis documental permitió responder las interrogantes planteadas con respecto a las teorías que sustentan la gestión de calidad de servicio en las organizaciones, criterios que permiten evaluar la calidad de servicio ofrecido en los laboratorios y los lineamientos que deben seguirse para gestionar servicios de calidad para los laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica, en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero". A continuación se presenta la tabla que resume la interpretación del estudio teórico (Ver tabla1):

Tabla1

Lineamientos para gestionar servicios de calidad en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero"

Tabla1

Lineamientos para gestionar servicios de calidad en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero"

Principios de Gestión de Calidad que apoya el lineamiento	Lineamientos para gestionar servicios de calidad
Principio 1: *Enfoque al Cliente*	• Mantener una infraestructura que ofrezca condiciones agradables para el desenvolviendo del personal administrativo, docente y estudiantes, así como también de los clientes externos a la institución. • Programar cursos de actualización en materia de seguridad e higiene industrial, dirigido al personal administrativo, docente y obreros, adscritos a los laboratorios.
Principio 2: *Liderazgo*	• Reuniones inter trimestrales para evaluar la calidad del servicio ofrecido por los laboratorios en el área académica y de servicios externos a la comunidad. • Activar un modelo de evaluación de desempeño individual para el personal administrativo adscrito a los laboratorios, que tome en cuenta el perfil del personal y cumplimiento efectivo de las actividades que éste realiza en este espacio.
Principio 3: *Participación del personal*	• Programar talleres de calidad de servicio, motivación al logro, y atención al público, para el personal administrativo adscrito a los laboratorios. • Realizar reuniones periódicas con el personal administrativo y docente, adscrito a los laboratorios, para considerar sus planteamientos en busca de mejoras en los servicios ofrecidos por los laboratorios.
Principio 4: *Enfoque basado en procesos*	• Los laboratorios deben contar con un manual de organización, descriptivo de cargos para el personal administrativo, y manual operativo de manejo de equipos y prácticas de laboratorio. • El personal administrativo adscrito a los laboratorios, debe comprender cuáles son sus funciones y en atención a esto debe velar por el buen funcionamiento de los mismos. • Se velará porque las opiniones y/o sugerencias emitidas por el personal administrativo, docente, obrero, clientes internos y externos, sea escuchada para tomar las acciones correctivas a que diera lugar en cualquier fase de la administración de los servicios ofrecidos. Es decir, desde que se da el primer contacto entre el cliente interno o externo hasta que sale de las instalaciones de los laboratorios.
Principio 5: *Mejora*	• Se debe hacer seguimiento continuo (con la periodicidad que se amerite) a los registros que se llevan en formatos diseñados de manera física y digital, para detectar Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, en el servicio ofrecido en los laboratorios. Esto es la base de una buena gestión orientada a la mejora continua de los servicios ofrecidos.
Principio 6: *Enfoque basado en hechos para la toma de decisión*	• Diseño de formatos de registro y control relacionados con el uso de los insumos y equipos, horas de servicio de los laboratorios, clientes internos y externos que se benefician de los servicios ofrecidos, control de asistencia del personal administrativo y docente adscrito a los laboratorios, buzón de sugerencias, y todo aquel formato que tenga validez en un momento dado para registrar el servicio ofrecido en los laboratorios que permita la toma de decisiones de manera oportuna por parte del coordinador de los laboratorios. • Uso de un software para el registro y control de

Principios de Gestión de Calidad que apoya el lineamiento	Lineamientos para gestionar servicios de calidad
	insumos y equipos del laboratorio, que permita el manejo de inventarios y facilite las labores de auditoría interna o externa por las autoridades institucionales.
Principio 7: *Gestión de las Relaciones*	• Programar actividades que impliquen la utilización de los laboratorios como centros de adiestramiento para clientes internos (institucionales) y externos (comunidad). • El coordinador de los laboratorios debe gestionar alianzas estratégicas para lograr transferencia universal del conocimiento entre universidades y comunidades, a los fines de lograr que los laboratorios logren tener ingresos propios partiendo de la autogestión de sus recursos. Lo cual requiere del apoyo de las autoridades institucionales.

Nota: Fuente propia.

Conclusiones

El análisis documental realizado en esta investigación, permitió destacar la importancia que reviste para la administración pública, ofrecer servicios de calidad para lograr la satisfacción de sus clientes y el manejo óptimo de sus recursos materiales y humanos, considerando aspectos relevantes desde una perspectiva gerencial, tales como:

- La satisfacción del cliente se considera como el grado en que se cumplen sus expectativas con relación a un producto y/o servicio, y el nivel en que éste satisface sus necesidades dando como resultado una ventaja competitiva. La satisfacción del cliente es, a su vez, la percepción sobre el grado en que se cumplen los requisitos (Norma ISO 9000:2000).
- Las Normas ISO 9000 se consideran un referente de calidad a nivel mundial y permiten a las organizaciones la estandarización y mejoramiento de sus procesos y/o servicios, su funcionamiento y reconocimiento, lo cual es de vital importancia para la sobrevivencia de las empresas en un mundo globalizado. La aplicación de sus principios por parte de las organizaciones, busca la mejora en el funcionamiento y la eficiencia en la utilización de los recursos, lo que bien llevado puede conducir a la reducción de costos.
- Los Principios de Gestión de Calidad según Normas ISO 9000, en su actualización del año 2015, se redujeron a 7 producto de adecuación de los 8 principios de gestión de la calidad introducidos por la norma ISO 9000:2000 (Sistemas de Gestión de la Calidad, Fundamentos y Vocabulario), y en la norma ISO 9004:2000 (Sistemas de Gestión de la Calidad, Directrices para la mejora del desempeño). Y corresponden a la fundamentación teórica que soportó la propuesta denominada Lineamientos para gestionar servicios de calidad en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero", de este trabajo de investigación, pues están referidos a aspectos esenciales que orientan la acción gerencial en la administración de recursos materiales y humanos, para procesos productivos de bienes y/o servicios.
- Los líderes de las organizaciones en tiempos Post-Burocráticos, deben tener claro que las necesidades de los clientes no son estáticas, sino dinámicas y cambiantes a lo largo del tiempo, y más ahora que el mundo está tratando de adaptarse a una nueva normalidad producto de la pandemia global; lo que obliga a esforzarse por conocer las necesidades y expectativas de sus clientes, para intentar superar esas expectativas día a día con la administración de los recursos

materiales y humanos disponibles, de manera eficaz y eficiente.

Recomendaciones

Esta investigación bosqueja una nueva modelación del deber ser de la gestión de los servicios ofrecidos en los Laboratorios de Máquinas Eléctricas y Electrónica adscritos a los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica en el contexto de la UPTFAG, para lo cual las recomendaciones sugeridas son las siguientes:

- Presentar ante la Coordinación de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica los resultados de este estudio documental, para solicitar el apoyo en la activación de los lineamientos arrojados en aras de mejorar el servicio ofrecido por los laboratorios.
- Motivar al personal administrativo adscrito a los laboratorios, al diseño de los instrumentos de registro y control, propuestos en los lineamientos, para apoyar la toma de decisiones de manera efectiva.
- Solicitar el apoyo de los estudiantes de los PNF en Instrumentación y Control, Electricidad y Electrónica, que cursan el último año para titularse como Técnicos Superiores Universitarios, para la elaboración de manuales técnicos para el manejo de equipos adscritos a los laboratorios como parte del desarrollo de sus proyectos socio-integradores.
- Solicitar el apoyo del personal administrativo y docente, adscrito a los laboratorios, para la elaboración de manuales técnicos para las prácticas académicas que se realizan como parte de las unidades curriculares que implican prácticas de laboratorio.

Referencias bibliográficas

Alvarado L., Hernández J. y Chumaceiro A. (2010). Calidad de servicio en universidades públicas venezolanas. Vol. 2 Núm. 4 (2010): Enero - Junio Recuperado de: https: //revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1771.[Consultado: 2021, Enero, 7]

Arias, F (2012). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas-República Bolivariana de Venezuela.

Bañon, R. y Carrillo, E. (1997). La nueva administración pública. Editorial Alianza Universidad S.A. Madrid. España. Recuperado de: https://negociacionytomadedecisiones.files.wordpress.com/2015/06/l0005_la-nueva-administracion-publica.pdf .[Consultado: 2021, enero 10]

Bembibre, V. (2009). Definición de ISO. Recuperado de: https://www.definicio nabc. com/economia /iso.php. [Consultado: 2021, enero 20]

Bernal, J. (2013). CicloPDCA(Planificar, Hacer, Verificar y Actuar):El círculo de Deming de mejora continua. Recuperado de: https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/ [Consultado: 2021, enero 10]

Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Administración & Desarrollo.

39 (53): 55-74. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3776682.pdf[Consultado: 2021, enero 20]
Cotiz, M. (2017).Rediseño del sistema de gestión de calidad del restaurante Yotojoro. Recuperado de: https://www.monografias.com/docs113/rediseno-del-sistema-gestion-calidad-del-restaurante-yotojoro/rediseno-del-sistema-gestión-calidad-del- restaurante-yotojoro.shtml[Consultado: 2021, febrero 26]
Errante, D. (2015). Modelo de Gestión de Calidad dirigido a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de automatización industrial en Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello. Maestría en Administración de Empresa. Caracas. Venezuela. [Consultado: 2021, febrero 26]
Fernández, J. y Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Ediciones Díaz de Santos. Madrid-España.
Gaceta Oficial N° 40.547, Decreto N°1.223, creación de la Universidad Politécnica de Falcón Alonso Gamero, en el marco de la Misión Alma Mater, como Universidad Experimental. Recuperado de:https://www.finanzasdigital.com/2014/11/gaceta-40-547-crean-3-universidades-territoriales/[Consultado: 2021, enero 10]
Guía Normas APA (2019). 7ma.Edición. https://normas-apa.org/ [Consultado: 2021, enero 10]
Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2003). Metodología de la Investigación. 3ra. Edición. Editorial Mac-Graw Hill Interamericana. México.
Hidalgo, J. (2015). Modelo de Gestión para mejorar la calidad de atención al usuario del GADM Canton Babahoyo. Universidad Regional Autónoma de los Andes, UNIANDES. Ecuador. Recuperado de: http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1090/1/TUBADM009-2015.pdf[Consultado: 2021, enero 15]
Las normas ISO 9000:2000 de Sistemas de Gestión de la Calidad. Boletín IIE, julio-agosto del 2002. Recuperado de: https://www.ineel.mx/bolISO02/tecni2.pdf [Consultado: 2021, enero 7]
Martín, W. (1992).Dirección de los servicios de calidad al cliente. Grupo Editorial Iberoamericana. México.
Norma Internacional ISO 9000: 2015. Sistemas de Gestión de calidad, fundamentos y vocabulario. 4ta.edición. Recuperado de: https://dai.uas.edu.mx/pdfs/NORMA_ISO_9000-2015_FyV.pdf [Consultado: 2021, enero 7]
Obeide, S. (2009).La gestión universitaria posible. Córdoba: UNC, Mimeo. Recuperado de: http://gdptgu.eco.catedras.unc.edu.ar/unidad-1/paradigmas/desafios-en-la-institucion-universitaria-la-gestion-como-agenda-prioritaria/[Consultado: 2021, enero 30]
Organización Internacional para la Estandarización (ISO). Recuperado

de: https://www.ecured.cu/EcuRed [Consultado: 2021, enero 7]
Pérez, J. y Gardey, A. (2012). Definición de Eficiencia. Recuperado de: https://definicion.de/eficiencia/ [Consultado: 2021, enero 21]
Pérez, J. y Merino, M. (2008).Concepto de Gestión. Recuperado de: https://definicion.de/gestion/ [Consultado: 2021, enero 21]
Pérez, J. y Merino, M. (2012) Definición de Electrónica. Recuperado de: https://definicion.de/electrónica/ [Consultado: 2021, enero 21]
Sabino, C. (1992).El proceso de investigación. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.
Tristancho, P. (2017). Modos de funcionamiento de las maquinas. ¿Qué es una máquina Eléctrica? Recuperado de: https://modosdefuncionamientodelasmaquinas.Wordpress.com/2017/09/11/que-es-la-maquina-electrica/ [Consultado: 2021, enero 21]
Ucha, F. (2012). ¿Qué es ISO 9000? Recuperado de: https://www.definicionabc.com/negocios/iso-9000.php / [Consultado: 2021, enero 7]
Uriarte, J. (2019). Monografía. Recuperado de: https://www.caracteristicas.co/monografia//[Consultado: 2021, enero 21]
Uribe, M. (2013). Modelo de gestión de la calidad en el servicio al cliente: propuesta para las grandes superficies. Revista Lebret (5).Bucaramanga, Colombia: Universidad Santo Tomás, 333-354. Recuperado de: https://doi.org/10.15332/rl.v0i5.836 [Consultado: 2021, febrero 6]

Glosario de términos

Calidad. La norma ISO 9000 del año 2000 (ISO9000:2000) conceptúa que la calidad es el grado en el que un conjunto de características inherentes al producto cumple con las necesidades o expectativas establecidas.

Gestión. Gestión es la acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación (Pérez y Merino, 2008).

Electrónica. Se conoce como electrónica al análisis de los electrones y a la aplicación de sus principios en diferentes contextos. Puede decirse, por lo tanto, que la noción de electrónica refiere a lo que está vinculado con el electrón, que es una de las partículas esenciales de los átomos (Pérez y Merino, 2012). Las señales electrónicas, por otra parte, pueden dividirse en dos grupos: analógicas (cuya cantidad de valores es finita) o digitales (que trabajan con valores finitos).

Máquina eléctrica. Una máquina eléctrica es un dispositivo que transforma la energía eléctrica en otra energía, o bien, en energía eléctrica pero con una presentación distinta, pasando esta energía por una etapa de almacenamiento en

un campo magnético (Tristancho, 2017).En otras palabras, es un aparato que tiene la función de convertir cualquier tipo de energía en energía eléctrica o viceversa. Además, la energía eléctrica proporcionada por este aparato puede ser presentada en distintas maneras o distintos tipos de energía, diferenciándose cada una de ellas según su translación o uso. Dentro de las maquinas eléctricas se tiene: generadores, motores y transformadores.

Cliente. Se le llama cliente aquella persona que solicita un bien o servicio a cambio de un pago. Esto quiere decir, que los clientes de una empresa o institución son aquellos que contratan de forma ocasional o frecuente los servicios o productos que esta ofrece. Para la norma ISO 9000:2015, lo define: persona u organización que podría recibir o que recibe un producto o un servicio destinado a esa persona u organización o requerido por ella.

Eficacia. Es la capacidad de realizar un efecto deseado, esperado o anhelado.Desdeelpuntodevistaorganizacionallacapacidaddeunaorganizaciónparalograrlos objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández y Sánchez, 1997).

Eficiencia. Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible. Para Pérez y Gardey (2012), la noción de eficiencia tiene su origen en el término latino "efficientia", y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

LOS CONFLICTOS ORGANIZACIONALES Y SU SOLUCIÓN CON LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

AUTOR: EDGAR JOSÉ GONZÁLEZ

RESUMEN

El estudio de los sentimientos y las emociones ha tomado auge en la última década mediante el modelo de la Inteligencia Emocional. Los científicos afirman que la verdadera medida de la inteligencia no es el Coeficiente Intelectual sino las emociones, dependiendo de estos en un 80%. Las tensiones de la vida moderna, la hipercompetencia en el terreno individual y empresarial, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. El resultado, a menudo, es el desequilibrio emocional. Éste desequilibrio no sólo afecta la vida más íntima de una persona, sino que afecta su trabajo y su desarrollo profesional, porque las emociones desempeñan un papel importante en el ámbito laboral. Gracias a la plasticidad de nuestro sistema nervioso podemos aprender, apropiarnos de ciertas habilidades emocionales que brinden en el plano personal un rendimiento más óptimo y mejores relaciones interpersonales y por consecuencia, mejores resultados organizacionales. Por lo tanto, el propósito de este artículo es encontrar cómo a través de la Inteligencia Emocional se pueden afrontar los conflictos organizacionales que surgen en día a día. En tal sentido, la metodología seguida fue la hermenéusis de diferentes textos y documentos que se refieren a la temática en estudio como la Inteligencia Emocional y los conflictos organizacionales. Dentro de los hallazgos relevantes se puede decir que una persona posee una Inteligencia Emocional determinada por cualidades como: autocontrol, empatía, entusiasmo, persistencia, motivación, autoconciencia destreza y confianza. Es decir que para alcanzar cierta Inteligencia Emocional no solo es preciso conocer que se necesita para ello, sino que es necesario ponerlas en práctica.

Descriptores: Inteligencia Emocional, Conflictos Organizacionales.

ABSTRACT

the study of feelings and emotions has boomed in the last decade through the model of emotional intelligence. Scientists affirm that the true measure of intelligence is not the IQ but the emotions, depending on these by 80%. The stresses of modern life, hypercompetition in the individual and business field, the pressure of the clock, the demand for constant professional improvement, are situations that tend to alter the emotional state of most people considered normal, taking them to the brink. of their own physical and mental limits. The result is often emotional imbalance. This imbalance not only affects a person's most intimate life, but also affects their work and professional development, because emotions play an important role in the workplace. Thanks to the plasticity of our nervous system, we can learn and appropriate certain emotional skills that provide, on a personal level, more optimal performance and better interpersonal relationships and, consequently, better organizational results. Therefore, the purpose of this article is to find out how, through emotional intelligence, organizational conflicts that arise on a daily basis can be faced. In this sense, the methodology followed was the hermeneusis of different texts and documents that refer to the subject under study such as emotional intelligence and organizational conflicts. Among the relevant findings, it can be said that a person has an emotional intelligence determined by qualities such as: self-control, empathy, enthusiasm, persistence, motivation, skill, self-awareness, and confidence. That is to say that to achieve a certain emotional intelligence it is not only necessary to know what is needed for it, but it is necessary to put them into practice.

Descriptors: Emotional intelligence, Organizational conflicts.

INTRODUCCIÓN

En más de una ocasión nos hemos preguntado por qué algunas personas, independientemente de su cultura, o historia personal, reaccionan frente a problemas de manera inteligente, creativa y conciliadora, por qué algunas personas tienen más desarrollada que otras la habilidad para relacionarse bien con los demás, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia, por qué algunos triunfan aunque no sean los más inteligentes.

El estudio de los sentimientos y las emociones desde hace más de una década gana cada día numerosos seguidores, no solo de la intelectualidad. Bajo el modelo de la Inteligencia Emocional (IE) se pretende significar todo un conjunto de habilidades de procedencia psíquica que influyen en nuestra conducta.

Inicialmente la respuesta fue, que algunos individuos tenían un coeficiente de inteligencia superior al de los demás. Hoy sabemos que el nuevo concepto que da respuesta a éste y otros interrogantes es la Inteligencia Emocional, una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirnos satisfechos y ser eficaces en la vida, a la vez que crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

DESARROLLO

La emoción es un estado de ánimo que se caracteriza por una conmoción orgánica, producto de una situación externa, y que puede traducirse en gestos, risa, llanto. La palabra emoción significa moverse en latín. Es lo que hace que nos acerquemos o nos alejemos a una determinada persona o circunstancia. Por lo tanto, la emoción es una tendencia a actuar, y se activa con frecuencia por alguna de nuestras impresiones grabadas en el cerebro, o por medio de los pensamientos cognoscitivos, lo que provoca un determinado estado fisiológico en el cuerpo humano.

Nuevas investigaciones cerebrales sugieren que la verdadera medida de la inteligencia humana no es el Coeficiente Intelectual, sino las emociones. El avance en la investigación de las funciones del cerebro y de sus respectivas conexiones neuronales, ha permitido un mejor conocimiento de su interacción con las diferentes estructuras y áreas cerebrales que gobiernan nuestros estados de ánimo.

Goleman,(1995), afirma que existe toda una ventana neurológica de oportunidad, puesto que el circuito prefrontal del cerebro que regula cómo actuamos con respecto a lo que sentimos, probablemente no madura hasta la mitad de la adolescencia. La Inteligencia Emocional considera que los impulsos son la energía de nuestras emociones que intentan expresarse en la acción. Quienes están a

merced de sus impulsos y no saben controlarlos muestran una débil voluntad, y viven interiormente perturbados.

La Inteligencia Emocional parte del supuesto de que la herencia genética nos ha dotado de unas sensaciones emocionales que determinan en parte nuestro temperamento. No obstante, las funciones cerebrales relacionadas con la actividad emocional, son tan flexibles y adaptables que permiten superar los defectos de nuestra voluntad y mejorar el carácter. Las emociones se integran en el sistema nervioso en forma de tendencias automáticas. Es así, que nuestras decisiones y acciones dependen tanto de nuestros sentimientos como de nuestros pensamientos. De allí que las reacciones ante determinadas situaciones, no son solo fruto de un juicio racional, sino también de emociones en forma de impulsos de acción automática.

Al mismo tiempo, el cuerpo parece paralizarse, aunque sólo sea un instante, para calibrar, tal vez, si el hecho de ocultarse pudiera ser una respuesta más adecuada. Las conexiones nerviosas de los centros emocionales del cerebro desencadenan también una respuesta hormonal que pone al cuerpo en estado de alerta general, sumiéndolo en la inquietud y predisponiéndolo para la acción, mientras la atención se fija en la amenaza inmediata con el fin de evaluar la respuesta más apropiada.

Mientras tanto, la felicidad consiste en el aumento en la actividad de un centro cerebral que se encarga de inhibir los sentimientos negativos y de aquietar los estados que generan preocupación, al mismo tiempo que aumenta el caudal de energía disponible. En éste caso no hay un cambio fisiológico especial salvo, quizás, una sensación de tranquilidad que hace que el cuerpo se recupere más rápidamente de la excitación biológica provocada por las emociones perturbadoras. Ésta condición proporciona al cuerpo un reposo, un entusiasmo y una disponibilidad para afrontar cualquier tarea que se esté llevando a cabo y fomentar también, de éste modo, la consecución de una amplia variedad de objetivos.

Éstas predisposiciones biológicas a la acción son moderadas por nuestras experiencias vitales y por el medio cultural, por ejemplo, la pérdida de un ser

querido produce tristeza y aflicción, pero la forma en que expresamos esa aflicción es moldeada por nuestra cultura, por ejemplo, cada cultura tiene una categoría diferente de seres queridos por los cuales llorar.

El modelo de la Inteligencia Emocional afirma que tenemos por un lado una mente racional, que es la capacidad consciente de pensar, deliberar y reflexionar, y por otro lado una mente emocional que es más impulsiva e influyente que la mente racional. La Inteligencia Emocional destaca la perenne y fecunda tensión entre estas dos mentes, aunque a menudo están coordinadas, en éste caso la clase de reacción a una situación dada es

de tipo lenta y gracias a ésta coordinación es que podemos apreciar, por ejemplo, cuando entramos a un local si las personas que le esperan lo hacen con agrado o no. En ésta clase de reacción primero tiene lugar el pensamiento para conducir al sentimiento, por tanto, la cognición juega papel clave en la determinación de qué emociones serán provocadas, es decir, después que hacemos una evaluación es que se produce una respuesta emocional adecuada. Para la comprensión de lo anterior se debe tener presente que los elementos de una emoción son tres:

1. Una situación, que genera sentimientos, ideas o recuerdos.
2. El estado de ánimo consiguiente.
3. La conmoción orgánica expresada en gestos, actitudes, risa…

Cuando usted dice: 'fulano me engañó', emana una emoción resultado de un hecho externo. No es posible reaccionar directamente a un hecho determinado, salvo en circunstancias de peligro; con ésta excepción, antes de reaccionar ante un hecho tenemos que interpretarlo. Los sentimientos no surgen hasta tanto la mente no haya captado lo que sucedió, y decidido su significado. Esa tarea es realizada por la mente empírica, y la lleva a cabo tan automáticamente que no nos percatamos de que la mente está funcionando. Todo lo que sabemos es que reaccionamos emotivamente a algo que sucedió.

Tanto la mente racional como la emocional operan en colaboración, entrelazando sus distintas formas de conocimiento. Cuánto más intensa es la mente emocional, menos eficaz es la mente racional, y viceversa. Continuamente las personas buscamos circunstancias que despierten emociones y la mayoría de las veces no tenemos el control sobre ellas y por otra parte pueden avasallar nuestra conciencia. Finalmente, cuando aparecen pueden convertirse en importantes motivadores de conductas futuras ya sea inmediatas o a largo plazo, pero también pueden ocasionar problemas.

Cuando el miedo se torna ansiedad, cuando el deseo conduce a la ambición, cuando la molestia se convierte en enojo, el enojo en odio, la amistad en envidia, el amor en obsesión, el placer en vicio, nuestras emociones se revierten en contra nuestra. La salud mental es producto de la higiene emocional, y obviamente, las emociones pueden tener consecuencias útiles o patológicas.

Lo más adecuado para el sujeto es que exista un equilibrio, en el cual, la emoción influye en las operaciones de la razón y ésta ajusta y filtra las operaciones procedente de las emociones. Cuando se produce una pérdida de control de la emociones, se desencadena en el sistema límbico del cerebro, específicamente de la amígdala, una reacción antes de que la información llegue al neocortex o área del cerebro pensante. La función del sistema límbico es importante en la vida emocional, ya que está ligado con los afectos y las pasiones y asume el control antes de

que la parte del cerebro pensante haya tomado una decisión.

Con ello se destaca que el sistema emocional puede actuar sin la participación del neocortex, albergando recuerdos e impresiones y efectuando respuestas, de las que no somos plenamente conscientes. Ambas estructuras constituyen el centro de gravedad de los conflictos y los acuerdos entre el corazón y la cabeza, entre los sentimientos y los pensamientos. Ésta conexión es básica para tomar decisiones inteligentes en la vida emocional. La interrelación del sistema límbico con el neocortex o área pensante del cerebro, constituye el núcleo neurobiológico de la Inteligencia Emocional.

El regulador del cerebro para los arranques de la amígdala parece encontrarse en el otro extremo de un circuito más importante de la neocorteza, en los lóbulos prefrontales que se encuentran exactamente detrás de la frente. La corteza prefrontal parece entrar en acción cuando alguien siente miedo o rabia, pero contiene o controla el sentimiento con el fin de ocuparse más eficazmente de la situación inmediata, o cuando una nueva evaluación provoca una respuesta totalmente diferente. Ésta zona neocortical del cerebro origina una respuesta más analítica o apropiada a nuestros impulsos emocionales, adaptando la amígdala y otras zonas límbicas.

La memoria, localizada en el área frontal del cerebro, puede ser afectada por estados de ansiedad o de cólera, perturbando su capacidad de retener en la mente datos esenciales para el desempeño de nuestras tareas. Cuándo estamos emocionalmente perturbados solemos decir ¿no puedo pensar bien? El cerebro externo o neo-cortex tiene a su cargo la importante función del pensamiento y el razonamiento intelectual. Pero, aunque muchos saben que éste cerebro está compuesto de dos hemisferios cerebrales, muchos también ignoran que el hemisferio izquierdo maneja la lógica y todo lo relacionado con ella, mientras que el hemisferio derecho tiene que ver con la emoción y también con los sentimientos negativos como los miedos, las culpas y el resentimiento.

Sin embargo, esto no significa que una persona con hemisferio izquierdo dominante -la lógica- no tenga emociones negativas como miedos o culpas. Es necesario aclarar esto, porque se tiende a pensar que las personas "lógicas" sólo tienen sentimientos y emociones en permanente equilibrio. Todas las personas tienen un hemisferio dominante; algunas pueden ser extremadamente lógicas (hemisferio izquierdo), y otras por el contrario pueden ser extremadamente emocionales (hemisferio derecho). Por supuesto que el equilibrio pasa por la función conjunta de ambos hemisferios, pero -y éste es el problema- casi todos "manejan" inconscientemente, todo el tiempo, el hemisferio izquierdo o el hemisferio derecho.

Antes de determinar si una persona es hemisferio izquierdo o derecho, es necesario conocer brevemente las

cualidades de cada uno. En oriente llaman al hemisferio izquierdo "El día", porque para las personas con éste hemisferio dominante, todo es claro bajo la luz de la razón; en cambio al hemisferio derecho lo llaman "La noche", porque tiene que ver con la intuición, con lo que se siente, y no se puede explicar a la luz de la razón. Sin embargo, para la educación occidental, las personas con hemisferio izquierdo dominante han sido hasta hace muy poco tiempo valorizadas como genios.

Del mismo modo las personas con hemisferio derecho dominante, donde están presentes emociones y sentimientos, han sido desvalorizadas. A la luz de recientes estudios e investigaciones, se sabe que una persona con hemisferio derecho dominante, y por lo tanto con una personalidad tendiente a demostrar sus emociones, tiene más posibilidades en áreas que requieren gran creatividad. Los ejecutivos de grandes empresas en el mundo son personas con dominio de ambos hemisferios; es decir son lógicos y emocionales, y la emoción -no hay que olvidarlo- complementa perfectamente a la razón. El trabajo sincronizado de ambos hemisferios logra una perfección que permite a las personas vivir mejor.

En éstos estudios se ha determinado que cuándo el animal se enfrenta a un estímulo sensorial potencialmente dañino, reacciona con una respuesta autonómica, endocrina y somática que lo prepara para enfrentar en mejor forma éste peligro. El tipo de estímulo al que responde es en parte innato y en parte aprendido. Luego que el estímulo sensorial impresiona al receptor correspondiente, la señal llega al tálamo y desde allí a la "amígdala", principal núcleo involucrado en la adquisición de la "respuesta emocional básica" (REB) y el almacenaje de la información primitiva. La amígdala, a su vez, tiene conexiones con las áreas del tronco cerebral comprometidas en el control del gasto cardíaco, la respiración, la vasodilatación y la reacción de miedo.

Éste sistema, subcortical, madura precozmente en el desarrollo, antes que el hipocampo, por lo que eventos traumáticos infantiles pueden generar conductas emocionales en la adultez, sin que tengamos conciencia de su origen. Por otra parte, variaciones funcionales en la vía prefrontal-amigdalina podrían hacer más difícil para algunas personas cambiar su conducta emocional.

Cabe preguntarse, ¿Cuál es el mecanismo que permite a especies más evolucionadas tener conciencia de las emociones? Por estudios en pacientes con lesiones cerebrales, se ha determinado que la corteza parietal e insular sería clave en la percepción de los estados emocionales, siendo el hemisferio cerebral derecho dominante en éste sentido. Éstas regiones procesan la información que llega de las diferentes regiones del cuerpo (incluso visceral), completándose el ciclo. Los pacientes con lesión parietal derecha, presentan emociones y sentimientos inapropiados sobre su

estado de salud, ofreciéndonos el espectáculo de una mente privada de la posibilidad de sentir el estado corporal actual.
La integración de las emociones al ámbito conciencial tiene la ventaja de permitir modular la REB, agregándole elementos cognitivos. El sustrato biológico en el que se basan nuestras habilidades emocionales es de carácter neurológico. Pero teniendo en cuenta que el cerebro es muy plástico y adaptativo, puede asumir un continuo aprendizaje. Por tanto, el vasto y complejo continente de la vida emocional que afecta a los diversos estados de nuestra vida interior y de nuestras relaciones sociales, sean más inteligentes.

Significado de las Emociones en las Empresas

Es necesario, antes de adentrarnos en el papel que juegan las emociones en una empresa, destacar que existe dentro de ésta un término que es necesario analizar con el tema que nos ocupa, y es el relacionado con la Inteligencia Organizacional. Llamada indistintamente Inteligencia Corporativa o Inteligencia Empresarial, Orozco estudioso del tema, define con un concepto muy completo a la Inteligencia Empresarial y precisa que es: una herramienta gerencial cuya función es facilitar a las administraciones el cumplimiento de la misión de sus organizaciones, mediante el análisis de la información relativa a su negocio y su entorno; agrega además que desde el punto de vista del manejo de la información, ella compila, reúne y analiza datos e información, cuyo resultado disemina en la organización, todo lo cual permite obtener de modo sistemático y organizado, información relevante sobre el ambiente externo y las condiciones internas de la organización, para la toma de decisiones y la orientación estratégica.
La Inteligencia Organizacional es la capacidad de una organización para tomar decisiones efectivas, como resultado del conocimiento adquirido y el
conocimiento generado, a partir de la información interna (procedente de los recursos humanos, los procesos, los productos, entre otros) e información externa (análisis de tendencias, clientes, competidores). Por tanto, la Inteligencia Organizacional, es la capacidad intelectual de las organizaciones, que no es precisamente la unión de varias personas inteligentes, soportadas sobre las tecnologías más avanzadas disponibles para realizar sus funciones, sino que, en ella, el conocimiento individual se gestiona, comparte y regenera en un nuevo conocimiento de carácter organizacional.
Es válido apuntar que una organización "colmada de inteligencias aisladas" puede ser menos inteligente que otra, con individuos de un menor coeficiente de inteligencia, cuyas decisiones sean inteligentes. Veamos entonces la relación entre ambas inteligencias. Muchas personas

parecen ser inteligentes por su manera de hablar y actuar, sin embargo, no son capaces de resolver fácilmente los problemas de la vida diaria. Una persona inteligente presenta, una habilidad excepcional para captar hasta la información más compleja del mundo exterior; otra para responder apropiadamente a esa información, y por último, la habilidad para aprender rápidamente. De acuerdo con éstos aspectos, los individuos tienen diferentes grados de inteligencia y en éste sentido también las organizaciones ostentan diferentes grados de inteligencia.

Por tanto, el hombre es el principal recurso en una organización y la expresión de la Inteligencia Corporativa depende de la Inteligencia Humana. Ahora, en busca del éxito que necesita todo trabajador y que repercuta significativamente en los objetivos organizacionales, quedó demostrado por Goleman que la superioridad técnica e intelectual tiene poca importancia.

Diferentes autores han abordado el tema de la Inteligencia Emocional en la empresa, sin embargo, los hallazgos encontrados por Goleman (1995) son los más aceptados y con los que particularmente comparto. Por eso, en toda la explicación siguiente me apoyo en éste autor. Según éste investigador, su primer libro tuvo mucha acogida en la comunidad empresarial, inmediatamente empezó a recibir numerosas solicitudes de conferencias, consultas e intercambios de diferentes tipos de organizaciones.

Esa demanda inusitada lo llevó a realizar una investigación de dos años, como parte de la cual encargó a firmas consultoras y especialistas nuevos análisis científicos de datos de cientos de empresas. Uno de los descubrimientos que obtuvo fue que "…el Coeficiente Intelectual ocupa el segundo puesto, por debajo de la Inteligencia Emocional, para un desempeño laboral sobresaliente…". En base a éstos resultados, de más de 500 empresas, Goleman escribió el libro "Inteligencia Emocional en la Empresa".

Las emociones y los estados de ánimo son fuertemente contagiosos dentro de una empresa y de ese tono anímico que se difunde por la empresa depende una parte considerable de su éxito o fracaso. Algunos estudios han llegado a cuantificar los mayores ingresos que un negocio del sector servicios puede obtener gracias a un buen clima emocional entre sus empleados. Parafraseando a Goleman los ingresos de una empresa pueden crecen y mejorar el clima organizacional dependiendo del accionar de los líderes. Con éste enfoque, más centrado en el mundo empresarial y gerencial, Goleman (ob.cit.) destaca que:

La aptitud emocional es importante sobre todo en el liderazgo, papel cuya esencia es lograr que otros ejecuten sus respectivos trabajos con más efectividad. La ineptitud de

los líderes reduce el desempeño de todos: hace que se malgaste el tiempo, crea asperezas, corroe la motivación y la dedicación al trabajo, acumula hostilidad y apatía.(p.13)

Asegura éste autor, que un directivo que logre aplicar con eficiencia dichas habilidades, logra influir entre un cincuenta y un setenta por ciento en el clima organizacional de la empresa. Para el autor del libro "Inteligencia Emocional en la Empresa", los dirigentes que no tienen éxito soportan mal la presión de trabajo y generalmente están de mal humor y con ataques de cólera, mientras que los triunfadores son empáticos, serviles y respetuosos, tanto con sus subordinados como con sus jefes. La falta de Inteligencia Emocional puede repercutir de forma negativa en las personas e incluso arruinar sus carreras profesionales. Es preciso aclarar que éste tipo de inteligencia no se establece al nacer, se crea y se alimenta con el desarrollo de nuestras vidas.

El que dirige debe ser capaz de manejar situaciones complejas de relaciones y comportamientos humanos para lo cual es necesario, entre otras habilidades, saber establecer una relación de comprensión y confianza entre la gente que dirige, saber escuchar, ser capaz de persuadir en forma convincente, y de generar entusiasmo y compromiso en la gente.

Pero, para lograr esto, es necesario que antes sea capaz de identificar su estado de ánimo, conocer sus fortalezas y debilidades, para explotar las primeras y neutralizar las segundas, controlar sus emociones y ser capaz de motivarse con lo que hace. Si uno no es capaz de sentir entusiasmo por lo que hace, difícilmente podrá generar entusiasmo en los que lo rodean. Cuentan que León Tolstoi, el famoso escritor ruso, dijo en una ocasión "La felicidad no está en hacer lo que uno quiere, sino en querer lo que uno hace".

Tras estudiar cientos de empresas, Goleman llegó a la conclusión de que las habilidades de Inteligencia Emocional aumentan cuándo más se asciende en la organización. Cuánto más alto sea el puesto, menos importantes resultan las habilidades técnicas y más importantes son las aptitudes de la Inteligencia Emocional.

Éste científico reconoce que algunos puestos de trabajo, como los de dirección, requieren de al menos un mínimo de conocimientos para garantizar cierto desempeño, sin llegar a la excelencia, pero que el mayor porcentaje de factores para lograr el éxito en la tarea corresponde a factores emocionales y de forma particular a lo que él llama Competencias Emocionales. Se plantea que los profesionales más brillantes además de su propia inteligencia académica, son hábiles a la hora de reconocer sus propios sentimientos y los de los demás. Son capaces de controlar sus estados de ánimo, impulsos y recursos internos.

Los componentes de la Inteligencia Emocional, separadamente, han estado presentes desde hace años en las competencias requeridas en los directivos. Un análisis de éstos componentes, con un enfoque en sistema, que es el aporte que hacen los especialistas en Inteligencia Emocional, permite identificar comportamientos y aptitudes que pueden propiciar un liderazgo efectivo y constituir una herramienta muy útil para la conducción de grupos de personas y de procesos organizacionales. Las habilidades emocionales rara vez aparecen aisladas se necesita dominar y aplicar un amplio número de competencias emocionales, definidas éstas como el grado de destrezas que somos capaces de alcanzar en el dominio de nuestras facultades, intelectuales, y sensitivas. La Competencia Emocional lo que demuestra es hasta qué punto una persona ha sabido y ha podido trasladar ese potencial a las acciones de su vida cotidiana.

La Inteligencia Emocional comprende una serie de habilidades que según Goleman (ob.cit.) se caracterizan como genéricas, jerárquicas e independientes. En otras palabras, cada una requiere de las otras para desarrollarse, se sirven de base unas a otras y son necesarias en distintos grados según los tipos de trabajo y las tareas que se cumplan.

Esencialmente, la Inteligencia Emocional proporciona a las personas capacidad y habilidad para regular sus fuerzas e impulsos emocionales contraproducentes, muchos de ellos inconscientes, los cuales boicotean sus relaciones (personales, familiares, sociales) y calidad de vida. Reconoce que una persona posee una Inteligencia Emocional determinada por cualidades como: autocontrol, empatía, entusiasmo, persistencia, motivación, destreza, autoconciencia y confianza. Es decir que para alcanzar cierta Inteligencia Emocional no solo es preciso conocer que se necesita para ello, se extiende más allá de esto, es necesario ponerlas en práctica en aras de lograr determinadas Competencias Emocionales.

Las personas que muestran una buena Competencia Emocional, disfrutan de una situación ventajosa en los diversos dominios y dimensiones de la vida, por ello se sienten más satisfechos consigo mismo y resultan más eficaces en las tareas que emprenden. Por consiguiente las emociones determinan, el nivel de rendimiento de que somos capaces, en estado de equilibrio o desequilibrio emocional, así como determinan qué tipo de relación mantendremos con nuestros subordinados (liderazgo), con nuestros superiores (adaptabilidad) o con nuestros pares (trabajo en equipo). Las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y funcionamos en el trabajo y/o la empresa.

En su libro, "Inteligencia Emocional en la Empresa", Goleman identifica las competencias que dependen de los estados de ánimo y que

determinan un desempeño exitoso en el trabajo. Se trata de 25 habilidades que se derivan de cinco áreas -autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales- de la teoría formulada por Salovey y Mayer (1997).

Estas capacidades son:

Área 1.

Autoconciencia: Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones:

- Conciencia emocional: Identificar las propias emociones y sus posibles efectos.
- Correcta autovaloración: Conocer las fortalezas y limitaciones propias.
- Autoconfianza: Un fuerte sentido del valor y capacidad propia.

Área 2.

Autorregulación: Manejo de los propios estados de ánimo, impulsos y recursos:

- Autocontrol: Mantener vigiladas las emociones y los impulsos.
- Confiabilidad: Mantener estándares adecuados de honestidad e integridad.
- Conciencia: Compromiso consigo mismo, asumir las responsabilidades del propio desempeño laboral.
- Adaptabilidad: Flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio.
- Innovación: Sentirse cómodo con la nueva información, las nuevas ideas y las nuevas situaciones.

Área 3.

Motivación: Intensidad y dirección de las emociones que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas:

- Impulso hacia el logro: Esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia laboral.
- Compromiso: Alinearse con las metas del grupo u organización.
- Iniciativa: Disponibilidad para reaccionar ante las oportunidades.
- Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y retrocesos que puedan presentarse.

Área 4.

Empatía: Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros:

- Comprensión de los otros: Percibir los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo.
- Desarrollo de los otros: Estar atentos a las necesidades de desarrollo de los otros y reforzar sus habilidades.
- Servicio de orientación: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente.
- Diversificación: Cultivar las oportunidades laborales en los distintos tipos de personas.
- Conciencia política: Ser capaz de captar y comprender las corrientes emocionales del grupo, así como el poder de las relaciones entre sus miembros.

Área 5.

Habilidades sociales: Inducir respuestas deseadas en los otros:

- Influencia: Idear y realizar adecuadamente tácticas efectivas de persuasión.

- Comunicación: saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos: Saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo.
- Liderazgo: Capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto.
- Catalizar el cambio: Iniciador o administrador de las situaciones nuevas.
- Construir lazos: Alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo.
- Colaborar y cooperar: Trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
- Trabajar en equipo: Ser capaz de crear sinergia para la consecución de metas colectivas.

Éstas Competencias Emocionales se concretan en cinco habilidades esenciales a desarrollar, ellas son:

1. Autoconciencia.
2. Autocontrol.
3. Motivación.
4. Empatía.
5. habilidades sociales.

La capacidad de conocimiento de uno mismo nos capacita para establecer contacto con los propios sentimientos, diferenciarlos entre ellos con objeto de orientar nuestra conducta. Ésta capacidad de reconocer nuestros sentimientos es la piedra angular de la Inteligencia Emocional. Su verificación se obtiene mediante la introspección subjetiva que nos permite seguir con atención nuestros sentimientos. Las personas que poseen una mayor comprensión y una más clara certeza de sus emociones saben dirigir mejor sus propias vidas.

La conciencia de uno mismo es una habilidad que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos a las circunstancias del momento. Hay que tener la habilidad para saber tranquilizarse y desembarazarse de la ansiedad, de la tristeza o la irritabilidad. Las personas que carecen de éstas habilidades, se enfrentan constantemente con tensiones desagradables que desestabilizan y atormentan su estado interior. Quienes tienen ésta habilidad se recuperan más rápido de los reveses de la vida.

El autocontrol emocional nos da la capacidad de demorar la gratificación momentánea y sofocar la agresiva impulsividad. Éste dominio y gobierno propio nos hace más productivos y eficaces en las empresas que acometemos.

La motivación y emoción tienen la misma raíz latina, motere, que significa moverse. La motivación es una fuerza que nos impulsa, nos da energía para emprender las metas que nos propongamos. En todos los órdenes de la vida la motivación es la clave de cualquier logro y progreso. Pero en la vida laboral, hoy es la esencia del éxito. A tal punto que uno de los más grandes dirigentes empresarios de éste siglo, Lee Laccocca, (2013) expresó en una ocasión: "nada hay más importante en la gestión empresarial como el saber motivar a la gente, una motivación vale por diez amenazas, dos presiones y seis memorandos".

Para mejorar la automotivación, es necesario pensar que se es capaz para encontrar distintas salidas a un problema, sentir que se posee la capacidad y energía necesaria para realizar una determinada tarea. Hay que estar seguros de las propias posibilidades y pensar que lo que se está haciendo supone un desarrollo personal y un afán de superación.

Otra habilidad importante señalada por la Inteligencia Emocional es la Empatía, una de las destrezas de don de gente, como lo son también la bondad, la habilidad para entender una situación social, por ejemplo. La empatía puede definirse como la posesión de sensibilidad psíquica para detectar las señales externas que nos indican lo que necesitan o quieren los demás. Ésta habilidad emocional es esencial para las relaciones sociales, el mundo laboral y el liderazgo.

La empatía puede desarrollarse si se pone especial interés en comprender e interpretar los canales de comunicación no verbal que acompañan a toda comunicación. Fijarse en el tono de voz, en los gestos, en las expresiones corporales y faciales de los demás ayuda a intuir cómo se sienten realmente. Hay quien es diestro para controlar sus propios sentimientos, pero en cambio es inepto para adivinar los trastornos emocionales ajenos. Las lagunas de nuestra habilidad emocional pueden superarse mediante el esfuerzo y el positivo interés por nuestros colaboradores.

Las habilidades sociales junto con la empatía, hace referencia a la capacidad de las personas para manejar las relaciones con los demás y conducirlos hacia la dirección que se desee ya sea buscando un acuerdo o un entusiasmo frente a un producto o servicio.

Todas las personas necesitan sentirse parte de un grupo, pero para muchas, el hecho de entrar en contacto con otros es un verdadero problema. Para tener éxito en el intento, lo primero es observar al grupo. Conocer sus aficiones, lo que les une, cómo se comportan cuándo están juntos y procurar imitarlo, para no quedar fuera de lugar. Hablando con los demás y disfrutando con las mismas actividades se van creando lazos.

Al dirigir un grupo, deben combinarse de la mejor manera los cinco elementos de la Inteligencia Emocional. Sólo así será un líder sobresaliente. Por ejemplo, un concepto erróneo muy extendido es considerar los conflictos siempre de manera negativa. Por el contrario, éstos pueden ser una experiencia positiva, para nuevas ideas y resolver los conflictos que se presenten y generar cambios. Porque el conflicto no es en sí mismo un problema, la cuestión es cómo se maneja. El buen manejo del conflicto minimiza el tiempo destinado para ello; aumenta la oportunidad de hacer el trabajo. Muchos directivos pierden más tiempo evitando o suavizando las diferencias que si hablaran abiertamente de ellas.

No es casualidad que éste sea el último componente de la Inteligencia Emocional, ya que los

demás elementos combinados dan como resultado unas mayores Habilidades Sociales, ya sea, por ejemplo, que alguien posea una buena empatía o una excelente motivación, lo que genera que su "brillo" se transmita y se refleje en las personas con las que está tratando y relacionando.

En general, la Inteligencia Emocional es aquella que permite interactuar con los demás, trabajar en grupo, tolerar situaciones difíciles y de conflicto, fortalecer vínculos afectivos, establecer una empatía social, controlar los impulsos y mantener niveles adecuados de humor. La carencia de las aptitudes anteriores se denomina actualmente Analfabetismo Emocional.

Según Goleman (ob. cit) la Inteligencia Emocional en la empresa se manifiesta en disposiciones que deben desarrollarse, tanto por los gerentes como por el personal especializado, entre ellas se encuentran: el compromiso organizacional, las iniciativas que estimulan el mejoramiento y la calidad en la ejecución de las distintas tareas, los incentivos para el desarrollo de la comunicación y la confianza entre los empleados, los distintos jefes y directivos de la empresa, que fomente de las relaciones dentro y fuera de la organización que ofrecen una ventaja competitiva, el incentivo de una constante colaboración, apoyo e intercambio de experiencias, recursos, entre otros, como un equipo.

El estudio de las emociones pudiera parecer algo etéreo, sin embargo numerosas investigaciones sustentan el enorme significado que tienen las emociones para la vida de las personas. Pero, ¿cómo podemos apropiarnos de las habilidades emocionales para bien personal y de la empresa? En la teoría esto es fácil de entender, pero llevarlo a la práctica requiere del esfuerzo y compromiso de cada uno de los sujetos implicados.

CONCLUSIONES

Hoy ya sabemos que las personas emocionalmente inteligentes son más eficaces en la vida. Sin embargo, eso no significa que quienes no lo sean no puedan alcanzar el éxito. Evidentemente no. La Inteligencia Emocional puede mejorar a lo largo de la vida. Con el decurso de los años, el sujeto se desarrollará en la medida que sea, primero que todo, más consciente de sus estados de ánimos, tenga la capacidad de manejar emociones angustiosas, de comprender a sus semejantes y de guiar o aconsejar a los demás por el camino más beneficioso.

Las personas emocionalmente inteligentes son realistas respecto a las metas que se trazan y logran un equilibrio interno, apoyándose fundamentalmente en las fortalezas para minimizar las debilidades y amenazas. Son personas constructivas, es decir, son capaces de aprovechar lo que se les ofrece, superando todos los obstáculos que se le presentan. Es oportuno destacar que no se trata reprimir el sentimiento o la emoción que no nos

gusta, esto puede conducir a desajustes de la personalidad, sino de adecuar la expresión emocional al contexto. El objetivo es dotar de inteligencia a la vida emocional.

Las emociones le otorgan al trabajo un valor agregado determinando en gran medida su éxito o fracaso. No se trata de una moda pasajera, pues se ha demostrado el reto que representa para el ejercicio del liderazgo y como muchas de las teorías gerenciales clásicas se centran en el modo en que cada uno se conduce y se relaciona con quienes lo rodean. Es importante luchar por el logro de una organización emocionalmente inteligente, de modo que en cada uno de sus empleados resulte en beneficios que mejoren su calidad de vida.

Es preciso utilizar todos los métodos necesarios que contacten directamente con el interior de las personas, pues de lo contrario, difícilmente se podrá influir en éstas. Por eso, cualquier programa que pretenda incidir sobre las actitudes y conseguir energía para el cambio y la mejora, debe contar con talleres de Inteligencia Emocional.

En una empresa con éstas características, los empleados tienen como responsabilidad aumentar su Inteligencia Emocional mediante el desarrollo de la autoconciencia, el control de las emociones y la automotivación; también responden por el uso que hacen de la Inteligencia Emocional en las relaciones con los demás, el desarrollo de técnicas de comunicación eficaces, el buen conocimiento interpersonal y la ayuda a los demás y ayudarse a sí mismo; además, todos se sirven de ésta inteligencia para aplicar mejoras a la organización.

La Inteligencia Emocional en la organización empieza por nosotros mismos. Al usar nuestras emociones para reforzar el rendimiento y las relaciones laborales, estamos no sólo ante el reto de fomentar, sino de inspirar el desarrollo de la Inteligencia Emocional entre los empleados de la empresa; el mensaje es claro, las posibilidades de éxito para el individuo y la empresa son considerables y, además, el éxito está al alcance de nuestras manos.

Algunos aspectos a considerar, derivados de la teoría sobre alfabetización emocional son la identificación de sentimientos propios y la de los demás, el control de impulsos, el reconocimiento de situaciones problemáticas y su verbalización, la empatía, la búsqueda de soluciones adecuadas a diferentes situaciones problemáticas, el mejoramiento de la actitud pro social y armoniosa en el trabajo en grupo y el mejoramiento de la cooperación, la ayuda y la actitud de compartir. Se debe fortalecer entonces, la Inteligencia Emocional que permita la solución de los conflictos laborales.

Las características socio-económicas del siglo xxi (donde la tecnología constituye una base importante) obligan en forma insoslayable a la organización como un todo, a la administración y a los

profesionales capaces; a desarrollar un proceso educativo que procure el desarrollo integral de los recursos humanos. El desarrollo intelectual deberá compartir su importancia, en el proceso educativo, con otros aspectos de la persona como son el cuidado de la salud física y mental, el desarrollo emocional, el desarrollo de la cultura organizacional. Todo esto se debe enfrentar con el fin de que las organizaciones como sistema formado por personas, pueda sobrevivir y crecer en un mundo cada vez más competitivo.

REFERENCIAS

Goleman, D. (1995). La Inteligencia Emocional, España, Editorial Vergara

Lacocca, Business School. (2013). La autobiografía de un vencedor. México: Editorial Diana.

Salovey, P. y Mayer, J. (1997). Imaginación, Cognición y personalidad. Nueva York: Basic, Books.

MARCO JURÍDICO EN FUNCIÓN DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LOS BIENES PÚBLICOS. CASO: HOSPITAL UNIVERSITARIO "DR. ALFREDO VAN GRIEKEN" DE CORO, ESTADO FALCÓN

AUTORA: MORA NORMELID

RESUMEN

La administración pública venezolana, atraviesa actualmente la peor crisis que se haya conocido en cuanto a su desempeño; aunado a esto enfrenta un descontrol desmedido. Razón por lo que el control y seguimiento ha sido reconocido como una herramienta para la dirección de todo tipo de organización. A su vez, los bienes públicos son aquellos que pertenecen al Estado, es decir, no pueden ser propiedad de personas naturales o jurídicas, sin embargo pueden ser usados por los ciudadanos de manera directa o indirecta, además posee un régimen jurídico de derecho público por cuanto se encuentran regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Bienes Públicos y el Código Civil Venezolano. No obstante estos bienes dominiales los regula la superintendencia de bienes públicos, creado para ejercer la rectoría del sistema de bienes públicos, con el objeto de utilizar, gestionar y proteger dichos bienes. Razón por lo que surge la inquietud de describir el marco jurídico en función al control y seguimiento Administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, como un mecanismo idóneo con miras a garantizar los principios constitucionales y la adecuada rendición de cuentas, utilizado como una práctica administrativa que incorpora elementos para la gestión pública, donde no existe un control y seguimiento ni mucho menos se adecuan a la normativa jurídica. Sustentado en autores como Kelsen (1934), Robbins (1996), Gutiérrez (2015), Navarro (2016). La metodología empleada fue la investigación descriptiva que utiliza el método de análisis, con un diseño documental descriptiva donde el principal instrumento es la compilación documental. Para concretar, toda institución pública requiere llevar un control minucioso de los bienes que adquieren, para el desarrollo de su operatividad y resguardo de su patrimonio, cumpliendo con los procedimientos, que establece la ley.

Palabra clave: Marco jurídico, control, seguimiento, bienes públicos.

ABSTRACT

The Venezuelan public administration is currently going through the worst crisis ever known in terms of its performance; coupled with this, it faces an excessive lack of control. Reason why control and monitoring has been recognized as a tool for the management of all types of organizations. In turn, public goods are those that belong to the State, that is, they cannot be owned by natural or legal persons, however they can be used by citizens directly or indirectly, and they also have a legal regime of public law for as long as they are regulated by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Organic Law of Public Assets and the Venezuelan Civil Code. However, these domain assets are regulated by the Superintendence of Public Assets, created to exercise the rectory of the public assets system, in order to use, manage and protect said assets. Reason why the concern arises to describe the legal framework based on the control and administrative monitoring of national public goods, case: University Hospital "Dr. Alfredo Van Grieken" of Coro, Falcón State, as an ideal mechanism with a view to guaranteeing constitutional principles and adequate accountability, used as an administrative practice that incorporates elements for public management, where there is no control and follow-up or much less conform to legal regulations. Supported by authors such as Kelsen (1934), Robbins (1996), Gutiérrez (2015), Navarro (2016). The methodology used was descriptive research that uses the analysis method, with a descriptive documentary design where the main instrument is the documentary compilation. To specify, every public institution requires meticulous control of the goods they acquire, for the development of their operation and protection of their assets, complying with the procedures established by law.

Keywords: Legal framework, control, monitoring, public goods.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del control interno se caracteriza por ser la función de auditoría que examina el conjunto de métodos y medidas adoptadas por una entidad para salvaguardar los recursos (económicos, humanos, materiales y tecnológicos), consistente en verificar la exactitud y veracidad de la información financiera y administrativa; promover la eficiencia en las operaciones, estimular la observancia de la política prescrita, cumplimiento de metas y objetivos. Es importante porque ésta variable está presente en todas y cada una de las actividades desarrollada por una organización estatal, en dirección de la misión y fines propuestos.

La modernización, la globalización de la economía y la competencia en el entorno organizacional han contribuido a generar la necesidad de diseñar, aprobar e implementar diversos procedimientos de control interno con el objetivo de asegurar en lo que sea posible la conducción ordenada de las empresas, siendo este uno de los propósitos principales de la gestión empresarial.

De acuerdo a Mazariegos at (2013), la única manera de enfrentar y sobrevivir al nuevo entorno empresarial es con una visión hacia el futuro, donde las organizaciones demuestren capacidad de respuesta y adaptabilidad a los cambios, razón por la cual es indispensable que las empresas sean competitivas, donde demuestren flexibilidad en la producción y rapidez para la comercialización.

Para la gestión administrativa moderna, el comprender de forma adecuada la importancia de un Sistema de Control Interno se constituye en un factor clave en el objetivo de utilizar de forma eficiente y eficaz los recursos disminuyendo las pérdidas por diversas causas como desvíos y despilfarros, fraudes, entre otros Lozano at (2015). Por lo que se considera que todas las organizaciones, instituciones o empresas deben tener un adecuado control interno, debido a que gracias a su correcta gestión también se puede evaluar la calidad de la tarea administrativa Aguirre at (2012).

Actualmente la administración pública como actor jurídico está dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, en el ejercicio de sus potestades administrativas, pero sobre todo, el equilibrio entre las prerrogativas que se le otorgan a la administración en defensa del interés general y las correlativas garantías que los ciudadanos poseen como modo de

reacción, ante un posible ejercicio arbitrario de esos poderes exorbitantes por parte de los entes públicos. Es precisamente en el régimen jurídico de los bienes de dominio público que se dan con más intensidad las especialidades o prerrogativas que la administración posee para utilizar, gestionar y proteger estos bienes integrantes del mismo.

En base a ello, es de gran importancia estudiar los bienes de dominio público en cuanto al régimen jurídico y el sistema de bienes públicos que son considerados un conjunto de bienes que pertenecen al patrimonio del estado, hallándose destinados al uso público directo o indirecto de los ciudadanos. En atención a tal fin, el conjunto de bienes y derechos que forman el patrimonio de la Administración Pública va a estar sujeto a un régimen jurídico especial que se aleja del régimen ordinario y cuya regulación está contenida en la Ley Orgánica de Bienes Publico (2014).

El diseño, establecimiento, mantenimiento, funcionamiento, perfeccionamiento, y evaluación del control interno es responsabilidad de la máxima autoridad, de los directivos y demás servidores de la entidad, de acuerdo con sus competencias; los directivos en el cumplimiento de su responsabilidad, pondrán especial cuidado en áreas de mayor importancia por su materialidad y por el riesgo e impacto en la consecución de los fines institucionales, los servidores de la entidad, son importancia del control interno en el sector público, responsables de realizar las acciones y atender los requerimientos para el diseño, implantación, operación y fortalecimiento de los componentes del control interno de manera oportuna.

Ahora bien, el hospital Dr. Alfredo Van Grieken, es una institución de salud pública, que tiene por objeto la prestación de un servicio de salud plenamente público y gratuito y en su carácter de institución de salud tiene autonomía operativa, sin embargo, tiene dependencia financiera, presupuestaria, así como de recursos. De esta forma, el hospital cuenta con una alta capacidad de atención al público en servicios hospitalarios capacitados con equipos médicos que por sus características, especificaciones y utilidad están destinadas al servicio de la colectividad social, es decir, tiene la forma jurídica y exclusiva de bienes públicos.

El impacto que este produce alcanza a todos los niveles de gobierno, pues el Hospital Dr. Alfredo

Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, la cual por su esencia de servicio hospitalario público tiende a existir un alto porcentaje de equipos médicos y quirúrgicos o ya sea de laboratorio definidos según la legislación venezolana específicamente en la Ley de Bienes Públicos como "bienes muebles" la cual los mismos son el objeto principal de la generación de esta descripción, para agilizar, optimizar y mejorar todos los controles necesario para el resguardó patrimonial de los mismos.

Razón por la cual esta investigación tiene como propósito describir el Marco Jurídico en el Control y Seguimiento Administrativo de los Bienes Públicos Caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, con el fin de beneficiar en primera instancia al hospital, que como toda institución pública debe o requiere de llevar un control minucioso de los bienes que adquieren, no solo para el desarrollo de su operatividad sino también del resguardo de su patrimonio asignado, así como también tener el conocimiento de los procedimientos y regulaciones que establece la ley de bienes público y demás decretos, resoluciones y providencias dentro del marco jurídico en materia de bienes públicos, agilización y rapidez de los procedimientos de controles y seguimientos administrativos y fiscales que designe la institución.

Con esto se busca a la vez, incrementar la información procedente de los bienes nacionales, debido a que la misma es de necesario interés colectivo, debido a que son parte fundamental del patrimonio de la institución, incentivando mediante esta herramienta el resguardó, control, mantenimiento, custodia, uso, verificación y fiscalización fundamentado con carácter legal según la Ley Orgánica de bienes Públicos. En tal forma, la situación actual de olvido por parte de las instancias encaradas además de los controles y seguimientos tediosos, tiende a disminuir su eficiencia, debido a esto teniendo el conocimiento del marco jurídico proveerán mayor compromiso a la hora de la verificación, resguardo y facilitara y agilizara las actividades que desempeñen las oficinas de bienes nacionales. Por lo tanto en este ensayo, y después de la Introducción al tema, se abordará el contexto del tema, la misma será respaldada por autores y trabajos de investigación, obtenida a través del estudio cuidadoso, y sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Contexto del tema

La gestión pública constituye un medio para orientar las políticas públicas, en consecuencia, las instituciones de gobierno deben disponer de los instrumentos adecuados para el control y evaluación de las acciones públicas. De aquí, la frecuente preocupación por dotar a las instituciones gubernamentales de modernas técnicas de gestión que contribuyan eficazmente en el proceso de toma de decisiones. El control es una etapa del proceso administrativo que consiste en verificar la relación de las acciones realizadas con los resultados esperados. Es la función que asegura que las cosas marchen como es debido, pues vigila el desempeño comparándolo con las metas establecidas. Por tanto, señala Guinart (2003) que "supervisar e informar sobre el desempeño de las actuaciones públicas es una de las formas en las que los gobiernos se presentan responsables ante sus ciudadanos".

Frente al creciente descontento respecto del desempeño del gobierno democrático, el control de la gestión pública marca una importancia creciente en la administración de los entes públicos, como proceso que consiste en controlar las acciones, a través de las cuales se alcanzarán los objetivos planteados por la institución; es el proceso de verificación de los resultados, para demostrar que las políticas o acciones tomadas se corresponden con los objetivos, y en caso contrario aplicar las medidas correctivas necesarias. De acuerdo con Torrealba (2009) "las técnicas de control pretenden mejorar los sistemas de información que deben sustentar el proceso de toma de decisiones gerenciales efectivas, oportunas y acertadas para la consecución de los objetivos y las metas institucionales".

El control de gestión va desde el inicio de la acción pública hasta alcanzar los resultados, es por eso que según Zambrano (2007) es posible hacer referencia a tres tipos de control:

El control preventivo, como aquel que se realiza previamente a la ejecución de las actividades, con la intención de verificar el uso de los recursos, el estado inicial de los equipos, el tipo de personal, cantidad, documentación, actividades, tareas, entre otras. En segundo lugar, el control de seguimiento, realizado durante la ejecución de los procesos para verificar el uso de los recursos en el logro de los objetivos propuestos. Por último, el control de resultados que

evalúa que lo logrado se corresponda con lo previsto en los planes y el presupuesto, es el resultado final de las políticas públicas.

Elementos como los descritos son desde la perspectiva de la Nueva Gestión Pública, uno de los pilares fundamentales de la inevitable regeneración de las instituciones públicas, pues es precisamente a través del control de la gestión que se verifican los efectos generados por las medidas emprendidas por los poderes públicos como proveedores de bienes y servicios al colectivo, se trata pues del mejoramiento de la gestión del Estado, "entendida como la capacidad del Estado para concretar en la realidad, de manera eficiente y efectiva, las decisiones tomadas a nivel político" .Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD (1998).

En tal sentido, los valores que en todo sistema democrático afectan a la acción pública son de acuerdo con Bañon (2003) "la responsabilidad en el cumplimiento del mandato político y la capacidad de respuesta a las demandas sociales legítimas, es decir, atender las necesidades que demanda la sociedad". Al respecto, agrega que "solo adquiriendo mayor capacidad de gobierno es que los aparatos estatales podrán ayudar a ecuacionar las tres principales preocupaciones latinoamericanas: La consolidación de la democracia, el desarrollo económico, y el mejoramiento en la distribución de la riqueza" Ibid (2001).

De acuerdo con Sanín (1999) en la gerencia pública moderna se observa que: Todainstitución puede ser interpretada como un gran sistema que interactúa con el medio (entorno), a través de dos subsistemas: Un subsistema que recibe insumos, los procesa y entrega productos (bienes e indicadores de gestión: herramienta informativa del Control de la gestión pública servicios) para atender las demandas de los clientes; un subsistema más amplio, que comprende al anterior, que tiene como propósito generar impactos en el entorno (comunidad, ambiente).

Ahora bien, basándonos en este criterio, donde se sustenta que toda institución es considerada un sistema que interactúa con su entorno que recibe bienes y entrega herramientas para el control de la gestión pública, y observando el objeto de estudio, surge la siguiente interrogante: ¿Cómo se aplica el marco jurídico en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van

Grieken" de Coro, Estado Falcón, para evidenciar que existen factores que generan conflictos internos y externos para la continuidad funcional y operativa de los bienes públicos (equipos médicos) siendo necesarios para el análisis y desarrollo de relaciones, instrumentos, herramientas que combatan todos estos factores que intervienen en impulsar afectaciones directas a los bienes públicos, donde principalmente son objeto de corrupción por su carácter público y naturaleza jurídica la cual es uno de los conflictos dentro del sistema, estos hechos de corrupción son ilegales desde toda perspectiva jurídica dentro de las leyes que regulan en materia de bienes públicos generando un problema de impacto económico, financiero, administrativo y estructural, y que se agiliza como una toxina por todas las venas del sistema.

Es menester señalar, que el control y seguimiento van de la mano con la gestión pública, ambos deben estar interrelacionados, pues por un lado si el control y seguimiento se ejerce simplemente sobre los resultados, a la gestión le faltará capacidad para intervenir sobre las acciones que los producen; y por otro lado, si se centra en el control de las actividades y productos, no podrá evaluar la trascendencia de la gestión, vista como agente de cambio social. La atención de tales ámbitos permite elevar la capacidad de gobierno para que las instituciones públicas cumplan con eficacia, eficiencia y efectividad su misión.

De esta forma, la aplicación del marco jurídico cuyas acciones sean orientadas a alcanzar una administración pública, donde el fundamento central sea el logro de resultados, tendientes a mejorar la calidad e impacto de las políticas, así como los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, supone la evaluación constante de la gestión pública, de los resultados y metas. De acuerdo con Mostajo (2000) la información disponible evidencia que básicamente se han realizado mediciones sobre la eficacia de los programas públicos, en tanto se ha medido el grado de cumplimiento de las metas trazadas, pero de manera independiente de los insumos y recursos requeridos para ello, por lo que puede afirmarse que no se han elaborado estudios lo suficientemente adecuados ni completos sobre esta materia.

Ahora bien, se acude al hospital Dr. Alfredo Van Grieken, institución de salud pública, que tiene por objeto la prestación de un servicio de salud plenamente público y gratuito con autonomía operativa, y

se observa que existe primeramente, un departamento de bienes públicos, que trabaja en concordancia con almacén y electromedicina, de esta manera, se evidencia un vacío en la normativa que rige este ámbito, debido al desconocimiento, desorganización, descontrol, entre otros, siendo tan grande que hasta perdida de los mismos equipos médicos (bienes muebles) concurre, no se rige o cumple el orden establecido en cuanto a la entrada y salida de equipos médicos en los diversos servicios de atención, es decir, desconocimiento y desorganización de los bienes muebles públicos

En virtud de ello, el objetivo principal de este ensayo es el describir el marco jurídico en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, sobre el uso de indicadores de gestión, destacando sus principales elementos conceptuales, como mecanismo que se enfoca en la evaluación de la acción pública para definir prioridades programáticas y modificar los procedimientos de trabajo, así como para agilizar, optimizar y mejorar todos los controles necesario para el resguardó patrimonial de los mismos, con el fin de beneficiar en primera instancia al hospital, que como toda institución pública debe o requiere de llevar un control minucioso de los bienes que adquieren, no solo para el desarrollo de su operatividad sino también del resguardo de su patrimonio asignado, así como también tener el conocimiento de los procedimientos y regulaciones que establece la ley de bienes público y demás decretos, resoluciones y providencias dentro del marco jurídico en materia de bienes públicos, agilización y rapidez de los procedimientos de controles y seguimientos administrativos y fiscales que designe la institución.

Objetivos

Objetivo General

•Describir el marco jurídico en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

Objetivos Específicos

•Elaborar un marco de referencia bibliográfica en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

•Contrastar el ámbito legal vigente en el sistema integrado de la

administración pública de bienes nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

•Ajustar los lineamientos legales en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

Análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se desarrolla el análisis e interpretación de los resultados presentándose de una forma ordenada según los objetivos que guiaron la presente investigación. Se sostiene que el dominio público es un conjunto de bienes que por sus fines, tienden a satisfacer necesidades generales y que se hallan sometidos a un régimen de derecho público. Los bienes del dominio público presentan las siguientes características: son inalienables, imprescriptibles, inembargables, no pueden ser hipotecados, y son inexpropiables.

Esta investigación se logra plantear aspectos que son considerados como elementos principales por cuanto define el dominio público e identifica con mayor precisión cuales son las características del mismo. Para ello se empleó la doctrina nacional y extranjera más calificada; así como también, se analizó la doctrina jurisprudencial emanada del Tribunal Supremo de Justicia.

De este modo, a tales efectos se considera lo jurídicamente justificable como inembargable, únicamente son los bienes dominiales y demás bienes públicos esenciales a la prestación de servicios públicos, se recomienda interponer ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, un recurso de inconstitucionalidad para las normas que se refieran a la prohibición de embargar bienes de la República.

Se sustenta que la investigación en curso, es de gran importancia, puesto que ilustra información en cuanto a los bienes del Estado y los entes que conforman el sector público, considerando elementos fundamentales que orientan a los investigación para el desarrollo del objetivo específico orientado a "describir el marco jurídico en función del control y seguimiento administrativo de los bienes del dominio público".

En relación a la sustentación legal-doctrinal que se desarrolla dentro del área jurídica, bases normativas y doctrinales constituye el punto de partida que guiará el desarrollo de

las categorías de estudio dentro del contexto referencial, bibliográfico y doctrinal, con la finalidad de construir los instrumentos de recolección de datos necesarios que permitirán el alcance de los objetivos propuesto en esta investigación.

Describir el marco jurídico en función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

Uno de los elementos centrales de las administraciones públicas son los procesos de evaluación de sus políticas y de la organización. La idea fundamental de la evaluación es determinar la eficacia y efectividad de la gestión (cómo se hace) y las políticas implantadas (qué hacer). Por ende la evaluación se asocia al control de la gestión, en efecto una vez programada e implementada una acción debe ser objeto de una evaluación sistemática. En este orden de ideas, Drucker (2001) dice que "pocos factores son tan importantes como la medición para el perfeccionamiento de las organizaciones que la medición es actualmente la parcela más débil dentro del campo de la gestión", lo cual va en perjuicio de su utilidad como herramienta necesaria en las organizaciones en su quehacer cotidiano.

En la moderna administración pública se hace urgente la concienciación acerca de la importancia de capacitar al funcionario en función al control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, como práctica de evaluación continua de los objetivos, metas y medición de resultados, es necesaria la formación de gestores con capacidad creadora. Es importante notar que la posibilidad de contar con instrumentos de medición que den cuenta del uso de los recursos y de los resultados alcanzados, también es primordial para la formulación, ejecución y evaluación de los proceso a seguir. La gestión pública demanda instrumentos que permitan ampliar el campo de análisis para evaluar la actividad realizada, el qué y el cómo, para la puesta en práctica de una administración que tome en consideración los indicadores de evaluación para mejorar las actuaciones que se realizan desde los entes gubernamentales.

Como medidas de rendimiento los indicadores de gestión "son un instrumento que entrega información cuantitativa respecto al logro o indicadores de gestión: herramienta informativa del Control

de la gestión pública resultado en la entrega de los productos generados por la institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro" Guzmán (2005). En la evaluación, los indicadores "orientan las decisiones de asignación de recursos y los cambios necesarios de introducir en los programas identificando efectos concretos en ámbitos institucionales, de diseño y de gestión de los programas e instituciones" Ibid (2001). Por otra parte, Jiménez (2009), señala que un indicador de gestión pública "es aquella magnitud física y financiera que permite apreciar el grado de consecución de los objetivos trazados (eficacia); de utilización de recursos (eficiencia); y de satisfacción de las demandas públicas hechas por los ciudadanos o la sociedad (efectividad)". Es la expresión que mide el desempeño y se compara con el comportamiento anterior señalando posibles desviaciones de los objetivos previstos para tomar las acciones preventivas.

En tal sentido, de acuerdo con Ospina (2000), la gestión pública debe basarse en "una clara definición de visión, objetivos y metas, con criterios para poder evaluar el desempeño de las organizaciones y los programas a través de los cuales se implementan las políticas de gobierno", porque el objetivo último es evaluar cuán bien o cuán aceptable es el desempeño del ente público, a fin de aplicar los correctivos necesarios para mejorar la gestión. Desde este punto de vista, se puede reconocer que tiene dos funciones básicas: la "función descriptiva que consiste en aportar información sobre el estado real de una actuación pública o programa y la función valorativa que consiste en añadir a la información anterior un juicio de valor basado en antecedentes objetivos sobre si el desempeño en dicho programa o actuación pública es o no el adecuado..." Bonnefoy at. (2005), aquí es donde se observó que el objeto de estudio a pesar de contar con las normativas no se ajustan al marco jurídico vigente en función al control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales.

De acuerdo con Cohen at. (2001), los controles y seguimientos admibistrativos deben reunir una serie de características: "ser válidos, permitir medir realmente lo que se desea controlar; ser confiables, ser independientes para cada nivel de objetivos. De igual forma, Guinart (2003) considera que los mismos deben proporcionar una calidad y cantidad razonable de información, es decir deben ser relevantes, no pueden dar lugar a ambigüedades,

de modo que puedan ser susceptibles de auditorías, característica común de la administración pública, no debe distorsionar las conclusiones que de él o ellos se puedan extraer, para garantizar objetividad, pero sensibles para identificar variaciones en los datos; por último debe ser preciso y accesible, ya que la información es pública, está abierta para cualquier persona que tenga interés en conocer resultados de la gestión pública.

Bajo este mismo orden de ideas, se señalan la función del control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón deben satisfacer los siguientes criterios:

. Pertinencia, ya que debe referirse a los procesos y productos esenciales que desarrolla la institución.

. Independencia, no debe estar condicionado a factores externos.

. Confiabilidad para cualquiera que realice la inspección.

. Simplicidad para que sea de fácil comprensión,

. Oportunidad, ya que debe ser generado en el momento oportuno.

En este sentido, "un sistema que entregue información regular sobre la calidad de la gestión posibilitará mayor eficiencia a la asignación de indicadores de gestión: herramienta informativa del Control de la gestión pública de recursos físicos, humanos y financieros, proporcionará una base de seguridad y confianza en su desempeño..." (Ospina, 2000: 6). Motivo por el cual, se asigna gran importancia a la medición de la producción de las políticas, ya que tiene como objetivos fundamentales: facilitar el proceso de toma de decisiones sobre el tipo y magnitud del bien o servicio requerido para alcanzar los objetivos de la misma; calcular los recursos necesarios para la producción de bienes y servicios; cuantificar las metas para el análisis de eficiencia y eficacia Makón (2000), aunado a ello permite el análisis correspondiente a la utilización de los recursos programados y de la ejecución presupuestaria.

La importancia del control de la gestión pública y la permanente búsqueda por incrementar la productividad en el uso de los recursos del Estado, no sólo radica en la escasez de los mismos, sino en la prestación de servicios a la colectividad gratuitamente y la eficacia de los servicios o bienes prestados; por tanto, los resultados

son más importantes que incluso la ejecución presupuestaria Guinart (2003). La transferencia de responsabilidades fiscales y administrativas a niveles regionales y locales genera la necesidad de clarificar la rendición de cuentas; asimismo, con el proceso de democratización surgen nuevas demandas por aumentar la transparencia en los procesos y mejorar la información pública sobre los productos y el impacto de las políticas públicas, y son los indicadores de gestión los que sirven de guía para las decisiones tomadas desde una organización, pero además proporcionan la información necesaria para que el colectivo conozca los alcances y resultados de las acciones gubernamentales, por tanto obedecen más al carácter técnico que político (Ospina, 2000).

A su vez, a pesar de las reformas, aún existe una gran distancia entre la formulación, diseño y ejecución de las políticas y los resultados que se obtienen, pues hay que precisar la información que puedan suministrarle, y su análisis debe ayudar a detectar aquellas funciones, programas, centros o servicios que deben ser objeto de atención.

Elaborar un marco de referencia bibliográfica en función al control y seguimiento administrativo de los Bienes Públicos Nacionales caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

Si bien es cierto de acuerdo al concepto corriente, el dominio público es un conjunto de bienes que de acuerdo al ordenamiento jurídico, pertenecen a una entidad estatal, hallándose destinados al uso público directo o indirecto de los habitantes. Esta noción supone cuatro elementos como lo son subjetivos, objetivos, normativos y teológicos. Los bienes del dominio público en su régimen jurídico presentan características las cuales son inalienables, imprescriptibles, inembargables, no pueden ser hipotecados, y son inexpropiables, que serán desarrolladas a continuación.

Tradicionalmente, la supremacía de la propiedad privada no ha impedido la existencia de una serie de bienes que, por su peculiar importancia y por estar destinados al uso común o a un servicio público, han sido excluidos de la "mano privada" quedando sometidos a un régimen especial denominado genéricamente dominio público.

Vinculado a la definición, los bienes públicos son todos aquellos que pertenecen al estado a cualquier nivel: estadal, municipal y

nacional así como también a través de empresas estatales, municipales y, en general, a través de todos aquellos organismos que forman parte del sector público. La República, los Estados y los Municipios tienen la pertenencia de bienes materiales e inmateriales, muebles e inmuebles. Los bienes de cada una de esas entidades se dividen en dos grandes categorías: bienes del dominio público y bienes patrimoniales, bienes de dominio privado.

Existen pues, el dominio público de la República, el dominio público de cada uno de los Estados y el dominio público de cada municipio. Paralelamente cada una de las mencionadas personas tiene su dominio privado o conjunto de bienes patrimoniales. En sentido amplio, el vocablo "estado ¨ comprende la totalidad de las entidades estatales, por lo que la expresión dominio público del Estado abarca el dominio público de la República, los Estados y los Municipios.

Ahora bien, Gordillo (2015) define los bienes del dominio público como un conjunto de bienes que de acuerdo al ordenamiento jurídico, pertenecen a una entidad estatal, hallándose destinados al uso público directo o indirecto de los habitantes. Del mismo modo, Lares (2001), define como bienes del dominio público los bienes materiales e inmateriales, muebles e inmuebles pertenecientes a la República, Estados y Municipios, estos pueden ser de dominio público o de dominio privado. En tal sentido dicho autor destaca que el dominio público está sometido a un régimen jurídico especial caracterizado principalmente por el principio de inalienabilidad.

Igualmente se distingue el "dominio público" del "dominio privado" del Estado, distinción que en principio Lares (2001) señala que "Los bienes de la Nación, de los Estados y de las Municipalidades, son del dominio público o del dominio privado. Son bienes del dominio público: los caminos, los lagos, los ríos, las murallas, fosos, puentes de las plazas de guerra y demás bienes semejantes".

En cambio el dominio privado, se encuentra constituido por el conjunto de bienes propiedad de las personas jurídicas, o incluso de las personas públicas reguladas por normas del derecho privado y se caracteriza por tales bienes que se encuentran dentro del comercio, por lo tanto resultan enajenables y prescriptibles. Igualmente, Bello (1865), señala si además su uso pertenece a todos los habitantes de la nación, como el de las calles,

plazas, puentes y caminos, el mar adyacente y sus playas, se llaman bienes nacionales de uso público o bienes públicos" nótese que en esta definición utiliza dos criterios: la propiedad estatal, el usufructo es general a los habitantes.

Además, el elemento objetivo es el conjunto de bienes que le pertenecen a determinada persona jurídica que pueden o no tener un fin común; es decir, que pueden ser usados por todos los ciudadanos o por determinado organismo. Los bienes del dominio público tienen un fin, como es el uso público directo constitutivo y típico de los bienes del dominio público, pero eso no quiere decir que los bienes dominiales no puedan tener un uso indirecto; como cuando en una facultad, la comunidad estudiantil está utilizando un edificio, pero no directamente sino a través de un servicio público que es la enseñanza.

Según, el uso de los bienes dominiales pueden ser públicos o privados, pero esto va más allá puesto que no se puede decir que un bien es de dominio público o de domino privado solamente por la utilización que se le esté dando, sino que debe estar establecido en cuerpo normativo y para darles ese carácter de dominio público es a través del Gobierno Nacional, particularmente la Asamblea Nacional. En lo que se refiere a los elementos de los bienes del dominio público, Timón (2015); plantea que, elemento subjetivo, como los bienes dominiales son propiedad de las entidades territoriales o administración pública.

Por otro lado el elemento objetivo indica que los bienes del dominio público se clasifican según a la persona que le pertenezcan que podrían ser de dominio público o dominio privado sin importar la cualidad material de las cosas; él considera que los bienes del dominio público solo poseen tres elementos colocando por último el elemento teológico, siendo este como el más importante, el cual está constituido por la afectación; definiendo por afectación, un acto expreso, tácito de derecho público en virtud del cual una cosa queda destinada a un fin de interés público.

Para la investigadora, los bienes del dominio público poseen elementos que le permiten establecer, quien es el titular de la propiedad, como están conformado sin importar que sean muebles o inmuebles y clasificándolos en dos grandes grupos, los que son de dominio público y los de dominio privado y por medio del carácter que poseen se les determinara su finalidad y para que sean bienes dominicales deben estar establecido

en una legislación vigente. Además, los bienes públicos nacionales son aquellos de titularidad pública, afectados al público en general o al servicio público, y los expresamente declarados por la Constitución.

Ahora bien, de acuerdo a la definición de los bienes del dominio público, al considerarse como el conjunto de bienes pertenecientes a una entidad estatal según su ordenamiento jurídico, siendo destinados al uso de los ciudadanos y tienen una finalidad pública, el caso del hospital universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, por tener una alta capacidad de atención al público en servicios hospitalarios, podemos decir que tanto su edificio, departamentos, áreas y equipos, son utilizados u operados por un personal capacitado al igual que todo los equipos médico-quirúrgicos que por sus características, especificaciones y utilidad están destinadas al servicio de la colectividad, tiene la forma jurídica y exclusiva de bienes públicos (son proveidos por el Estado).

De esta manera, al observar el objeto de estudio y relacionar las referencias bibliográficas en función al control y seguimiento administrativo de los Bienes Públicos Nacionales caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, se evidencia que en la Administración Pública de ese recinto, dada la creciente importancia de la rendición de cuentas necesita disponer de mecanismos que evalúen el desempeño de la institución y proporcionen información acerca de las acciones del Estado en pro del bienestar social. Ello es posible, a través de indicadores de gestión que definen el alcance de los programas y proyectos, los logros de los mismos en cuanto a eficacia, eficiencia y efectividad, ya que un indicador "es una medida que permite el seguimiento y evaluación periódica de las variables clave de una organización, mediante su comparación en el tiempo con los correspondientes referentes externos o internos" (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas AECA) Bonnefoy at. (2005).

Razón por la que la evaluación es una de las etapas claves en la formulación de las políticas públicas, en función al control y seguimiento administrativo de los Bienes Públicos aplicadas en el Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, y por ende de los proyectos y programas que se aplican para el bienestar o la eficiencia del mismo, donde se debe tener los cinco aspectos claves que según Marín

(2006), se deben examinar durante todo el proceso de evaluación tales como: La ejecución de las actividades y el uso de recursos, las actividades y el presupuesto, el funcionamiento del departamento, los resultados y la utilización del servicio por la población, los beneficios alcanzados, el desarrollo de los factores externos.

Bajo este contexto, la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, la construcción y fortalecimiento de mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés que rodean la gestión pública en el caso de estudio, son los fundamentos básicos para que todo gobierno impulse el desarrollo de indicadores en las instituciones públicas que puedan evaluar y medir el cumplimiento de las metas trazadas y los impactos (Bonnefoy at. (2005).

En la moderna administración pública se hace urgente la concienciación acerca de la importancia de capacitar al funcionario en función al control y seguimiento administrativo de los Bienes Públicos aplicadas en el Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, como práctica de evaluación continua de los procesos a seguir y la importancia que significa el tener un control y seguimiento de los bienes públicos nacionales y lo indispensable que suelen ser para la cotidianidad.

Contrastar el ámbito legal vigente en el Sistema Integrado de la Administración Pública de Bienes Nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

El régimen jurídico de los bienes del dominio público se caracteriza por ser proteccionista, debido a que tiene por objeto proteger los bienes dominiales y mantener su finalidad pública; es por esto, que su regulación es objeto de la reserva legal. Los bienes dominiales pertenecen a la República, a los Estados y a las Municipalidades; lo cual, se encuentra establecido, tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como en la Ley Orgánica de los Bienes Públicos y es por ello que poseen un régimen jurídico. Es decir, los bienes del dominio público tienen un régimen jurídico aplicable a ellos porque están regulados por distintas legislaciones.

De esta manera el Código Civil Venezolano establece en su artículo 540, que los bienes del dominio público y dominio privado que son de uso de la nación, de los estados y

de la municipalidades. Ahora bien, el Código Civil Venezolano expresa en su artículo 543, los bienes del dominio público son inalienables porque son bienes fuera del comercio; los bienes del dominio público no pueden ser objeto de ejecución forzosa, no están sujetos a hipotecas, embargos, secuestros, ni ninguna medida de ejecución o preventiva.

En esta dirección, la Ley Orgánica de Bienes públicos (2014) contiene las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema de Bienes Públicos, como parte integrante del Sistema de Administración Financiera del Estado. A tales fines, se señala que los destinatarios de las normas son aquellas entidades que conforman el Sistema Nacional de Bienes Públicos, así como cualquier otra persona natural o jurídica que custodie o ejerza algún derecho sobre un bien público.

Asimismo, después de una serie de definiciones normativas, las referidas normas se califican de orden público. El artículo 6 de la Ley Orgánica de Bienes Públicos, clasifica los bienes públicos en dominio público y del dominio privado, lo cual la dominialidad pública es destinada al uso público, como plazas, parques, infraestructura vial, vías férreas, caminos, entre otros. Y los bienes de dominio privado son aquellos bienes públicos no incluidos en las categoría de bienes mencionados anteriormente, los cuales siendo propiedad del estado o de algún ente público no están destinados algún servicio público.

Los bienes del dominio público son de carácter imprescriptibles, inembargables e inalienables y están exentos demás, de contribuciones o gravámenes nacionales, estadales y municipales conforme al artículo 9 de la Ley Orgánica de los Bienes Públicos (2014). Esta ley tiene un Sistema de Bienes Públicos que está integrado por el conjunto de principios, normas, órganos, entes y procesos que permiten regular de manera integral y la adquisición, uso, administración, mantenimiento, supervisión, y disposición de los bienes públicos establecido en el artículo 16 de la Ley Orgánica de los Bienes Públicos (2014).

La finalidad del sistema de bienes público es contribuir al desarrollo de la Nación, promoviendo, el saneamiento de los bienes públicos, a los fines de alcanzar una eficiente gestión en el uso, mantenimiento y disposición de los mismo señalado en el artículo 17 de la Ley Orgánica de los Bienes Públicos (2014). En relación a esta ley se crea la

Superintendencia de Bienes Públicos, como servició desconcentrado especializado, sin personalidad jurídica, estando dependiente del Ministerio de Poder Popular para Banca y Finanzas con autonomía y capacidad de gestión administrativa, presupuestaria, financiera y de disposición, para ejercer la rectoría del Sistema de Bienes Públicos conforme al artículo 22.

Cabe destacar que esta Superintendencia de Bienes Públicos posee una estructura organizativa y funcional establecida por el superintendente o Superintendenta de Bienes Públicos, mediante un reglamento interno, previa opción favorable del Ministro o Ministra del Poder Popular para la Banca y Finanzas establecida en el artículo 24 de la Ley Orgánica de Bienes Públicos.

Los bienes del dominio público han crecido entre nosotros tradicionalmente como una disciplina normativa general, encontrándose la razón en la gran cantidad de tipos de bienes incluidos en esta categoría, así como en la disparidad de naturaleza y función que poseen. En efecto, las normas que han regulado genéricamente los bienes dominiales como por ejemplo: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil Venezolano y la Ley Orgánica de Bienes Públicos, según la cual estas legislaciones vienen a regular el régimen jurídico de los bienes del dominio público inspirándose en los principios de inalienabilidad, imprescriptibilidad e inembargabilidad.

Ajustar los Lineamientos legales en función al Control y seguimiento Administrativo de los Bienes Públicos Nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón.

El Código Civil Venezolano (1982) en su artículo 538, establece que los bienes pertenecen a la Nación, a los Estados y Municipios. Los bienes del dominio público dentro de la legislación venezolana son las cosas que están destinadas a un fin público y que se encuentran fuera del comercio, el destino propio de estos bienes es el de ser de uso público, entendido en un sentido amplio de goce directo o indirecto por parte de los ciudadanos y los destinados a la defensa nacional.

Este régimen se denomina dominialidad pública y estos bienes están sujetos a normas de derecho público, así lo establece: El artículo 304 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) dispone que todas las aguas

son bienes del dominio público de la nación. Asimismo el artículo 12 de la misma norma establece que tanto las minas como yacimientos de los hidrocarburos que pueda haber en el subsuelo son bienes del dominio público, quiere decir, que pueden ser explotados por los particulares pero no apropiados, ni la nación puede venderlos.

Ahora bien, un régimen jurídico es el conjunto de leyes y normativas al que debe someterse una cierta materia. Este se basa en las leyes establecidas, por lo tanto requiere normativas estipuladas y en plena vigencia. Respecto al régimen jurídico del dominio público Timón (2015), indica que este régimen se caracteriza por una serie de notas que le otorgan a los bienes que comprende una protección exorbitante respecto de las que ofrece el derecho común, y que tiene por objeto mantener y proteger su integridad en razón de las finalidades públicas que fundamentan y justifican su existencia. El sistema jurídico reúne las estructuras y las modalidades de funcionamiento de los órganos, instituciones y componentes sociales encargados de la aplicación e interpretación de las reglas de Derecho, así como de aquellos que las crean o influyen en su creación, interpretación y modificación.

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Bienes Públicos (2014) en su artículo 16 expresa que el sistema de bienes públicos integrado por el conjunto de principios, normas, órganos, entes y procesos que permitan regular, de manera integral y coherente, la adquisición, uso, administración, mantenimiento, registro, supervisión y disposición de los bienes públicos, dentro del sector público.

Podría decirse que en Venezuela, los bienes del dominio públicos son bienes que pertenecen al patrimonio del estado pero que son de usos común de todos los particulares como los con son parques, ríos, plazas, lagos entre otros, que tienen un régimen jurídico especial puesto que se dan con más intensidad las especialidades que la administración necesita para gestionar y proteger estos bienes integrantes del mismo y que todos conforman el sistema de bienes público junto a los propias normas, órganos y entes que lo conforman. Asimismo, aquellas otras que a tal efecto se establezcan mediante normativa dictada por la Superintendencia de Bienes Público. Por su parte, la gestión patrimonial de bienes su dirección está encargada de las siguientes atribuciones señaladas en el artículo

28 Ley Orgánica de Bienes Públicos (2014).

Para el caso de los procesos, el hospital debe contar en materia de bienes nacionales con un manual de normas y procedimientos que englobe al detalle todos aquellos procedimientos que son llevados a cabo en su desempeño diario. El manual de normas y procedimientos debe ser aprobado por la máxima autoridad, en este caso la dirección y ser difundido a las oficinas de registro y control de bienes nacionales de la institución, tanto en físico como en digital.

Este manual será de conocimiento de todas las dependencias usuarias y responsables de la custodia de los bienes.

. Incorporación: se trata del registro de un bien adquirido, bien sea por donación de otro ente o por adquisición a través de una compra por parte del hospital. Los bienes serán identificados con un sistema de etiquetas con número correlativo al ser registrados en el almacén.

. Reasignación: se trata del registro del movimiento de un bien, cuando éste pasa de la custodia de una dependencia a otra. El mismo debe contar con la anuencia de ambas dependencias.

. Traslados: se trata del registro de los casos en que una dependencia le "presta" un bien a otra por un tiempo determinado.

. Desincorporación: se refiere a la exclusión definitiva de un bien del patrimonio del Hospital, para ello debe cumplirse con el procedimiento establecido en la Ley Orgánica que Regula la Enajenación de bienes del sector público no Afectos a las industrias básicas, la cual establece una serie de pasos a seguir a los fines de cumplir con las regulaciones establecidas por el Estado venezolano en materia de bienes nacionales.

. Inventario: Es un proceso que debe realizarse al menos una vez al año con la finalidad de detectar las diferencias existentes entre la última toma física y la actual, de tal forma que puedan realizarse los ajustes correspondientes.

. Registro de movilización Temporal: se registrará todo movimiento de los bienes fuera de las instalaciones del hospital.

Esta es una muestra de los procedimientos más importantes en el desempeño diario de la Institución en materia de bienes nacionales, los mismos darán origen a actas que serán firmadas en original por las partes involucradas y en todos los casos por el director general de

administración y finanzas y el jefe de la unidad de registro y control de bienes nacionales. Un original de aquellas actas que representen movimiento de patrimonio deberá ser remitido a la unidad de contabilidad. Así también, tal como lo establece el manual de control interno de la superintendencia nacional de auditoria interna, los bienes deben contar con pólizas de seguro contra riesgos y siniestros que garanticen su seguridad material.

En este sentido, se evidencia que el hospital caso de estudio no cuenta con un control y seguimiento administrativo de equipos médicos, que como se observa en la normativa jurídica vigente, son bienes del dominio público, es decir, existe descontrol y se debe ajustar a la normativa vigente el deber ser, pues aunque cuenta con una identificación de los mismos con etiquetas o viñetas, no poseen identificación formal sobre el estatus, código de inventario o procedencia de los mismos, esto debido a factores como; extravíos de documentos, títulos traspapelados, mal manejo, perdidas de archivos o deterioro de las identificaciones dado al tiempo de utilidad transcurrido, debido a esto se procedió a definir los lineamientos legales (señalados anteriormente) para demostrar la vía sancionatorias tanto administrativas como penales en caso de extravió de un bien de dominio público, tales como:

. Sanciones

Cualquier persona que para los efectos de la ley, se considere empleado o funcionario público, y que cometa un delito contra el patrimonio público, será penado, con prisión de tres meses a un año, de seis meses a tres años, de tres años a diez años, o con multa del veinte al setenta por ciento el valor de los bienes objeto del delito. Ley contra la Corrupción para la Salvaguarda del Patrimonio Público. (2016).

-Tipos de sanciones penales:

•Multas de hasta el cincuenta por ciento de la cosa dada o prometida.

•Pena privativas de libertad de seis meses a tres años, dos años a seis años y de tres años a diez años.

•Pérdida del empleo.

•Inhabilitación política

De esta forma podemos señalar que son considerados delitos contra la cosa pública, todos aquellos que ateten contra el patrimonio del Estado, cualquier persona que para los efectos de la Ley, quien siendo empleado público se apropie o

distraiga, en provecho propio o de otro, los bienes del patrimonio público, y cuya recaudación, administración o custodia tenga.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para dar inicio a esta investigación, se plantearon preguntas que impulsarían la ejecución de este estudio: Describir el marco jurídico en función al control y seguimiento administrativo de los bienes públicos nacionales, caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, con la finalidad de indagar en la realidad hasta encontrar las respuestas a éstas. Es por ello, que luego de cumplido el abordaje se procede a emitir las respuestas en forma de conclusiones:

- La intención es motivar y fortalecer en la práctica una gestión pública orientada a la evaluación y análisis de resultados de las acciones gubernamentales, lo cual se supone posibilitará mayor eficiencia en la asignación de recursos físicos, humanos y financieros, proporcionará una base de seguridad y confianza en su desempeño al conjunto de funcionarios implicados y ayudará a mejorar la coordinación con los demás niveles del aparato público.

- En el marco jurídico, hacer cumplir con la normativa vigente en cuanto al control y seguimiento de los bienes del dominio público, para así velar por el resguardo del patrimonio, y hacer tener conciencia de la infracciones o sanciones que acarrea el extravió del mismo. Hasta recientes fechas, aproximadamente el año 2009, la gestión de bienes nacionales ha sido manejada un tanto de forma marginada y relegada, donde en lo real no se aplican las normativas jurídicas existentes, tal como se conoció en el desarrollo del trabajo, lo que podríamos decir que deja espacios abiertos para la inobservancia de leyes, resoluciones y otros instrumentos jurídicos aplicables a la administración pública y al sistema naciones de bienes públicos.

- Una gestión pública redimensionada requiere de un control y seguimiento administrativo, con base en indicadores de gestión que no corte el poder de la sociedad para debatir sus destinos, construir su propia vía de superación administrar sus recursos, con el propósito de realizar el seguimiento a los planes, programas o proyectos, observando y analizando su ejecución, para medir el avance en

términos del logro de sus objetivos y medir el cumplimiento de estos y las metas alcanzadas para un plan, programa o proyecto, ponderando su eficiencia y determinando sus impactos sobre la transformación de las condiciones.

- El control de los inventarios es esencial ya que es allí donde pueden ser detectadas las diferencias y corregirlas. De igual manera, no puede dejarse a un lado el empleo de un sistema automatizado integrado que garantice la exactitud de todos los bienes muebles e inmuebles que tiene como ente el hospital, y que este permita tener una data con fidelidad de los datos reportados.

- La infraestructura debe estar a la altura del resto de la organización y brindar condiciones óptimas que permitan el desempeño de las actividades diarias con mobiliario y equipo adecuados, ya que es una institución qu3e atiende a un gran número de personas diariamente.

- Asimismo, aportar conocimiento de los pasos a seguir con relación a los procedimientos, regulaciones que establece la ley de bienes públicos, decretos, resoluciones y providencias, con la finalidad de obtener controles y seguimientos administrativos esenciales dentro de la gestión pública.

- Lograr que la gestión del sector público sea más eficiente y efectiva, comprometida con los resultados, ciertamente representa una tarea difícil que requiere de control y seguimiento, de líneas de acción, de insumos materiales y humanos, pero sobre todo del cumplimiento de mecanismos de evaluación acordes a la realidad de nuestros tiempos, a través de los cuales se pretenda lograr lo programado en los objetivos estratégicos formulados, mecanismos que permiten detectar los ajustes que hay que hacer para impulsar que los procesos se cumplan de manera oportuna y en forma eficiente.

Recomendaciones

Luego de realizada la monografía: Descripción del Marco Jurídico en función al Control y Seguimiento Administrativo de los Bienes Públicos Caso: Hospital Universitario "Dr. Alfredo Van Grieken" de Coro, Estado Falcón, resulta oportuno recomendar:

Al Hospital:

- Seguir dándole oportunidad a los maestrantes de ingresar a la institución para que puedan poner en práctica y al mismo tiempo

reforzar los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria.

- Mantener siempre una estrecha relación con el equipo multidisciplinario de salud (relacionado con equipos médicos).

- Comunicación entre todos los departamentos incluyendo sus servicios.

- Prestar continuamente una atención adecuada al momento de la aplicación del procedimiento administrativo.

- Llevar a cabo el trabajo y la toma de decisiones en equipo.

- Aplicar los procedimientos de Administración y Control.

- Dar a conocer e instruir capacitaciones acerca de la normativa jurídica vigente de los bienes públicos.

- Instruir sobre las sanciones administrativas y penales en cuanto al extravió de los bienes del dominio público.

A la Universidad Politécnica Territorial Alonso Gamero específicamente a la coordinación de Gestión Curricular de Formación Avanzada Programa Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública:

- Instruir y apoyar al estudiante a que no pierda el entusiasmo de seguir adelante y no colocar tantas limitaciones para cumplir el objetivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación (Introducción a la Metodología Científica). Caracas: Episteme.

Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Nº 36.860 (30-12): Caracas, Venezuela, p. 44.

Asamblea Nacional. Recuperado el 10 de 08 de 2009. Disponible: http://www.asambleanacional.gov.ve

Álvarez, F. (2008). Equipos de signosvitales. Editorial Popular. Disponible: http://franciscoalavez.wordpress.com/2008/04/24/equipo-medico-de-soporte-vital/

Álvarez J. (1982). La posición jurídica de las corporaciones locales como titulares dominicales de bienes sometidos al régimen de propiedad horizontal. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-

579200400010080 Balestrini, M (2002). Como se elabora el proyecto de Investigación. Editorial BL Asociados Consultores. Caracas.

Ballbe M. (1963). Consideraciones históricas sobre el dominio público. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012405792004035810 08 Ballesteros M. (2000). Inembargabilidad de bienes y derechos de las administraciones públicas. Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S085905792004000100 99

Bascuñan (2001). Como Elaborar una Tesis. Ediciones Alfadil 2001.

Bellorín, L. y Rivas, J. (2006). Técnicas de Documentación e Investigación. Caracas: Universidad Nacional Abierta.

Campos, E. (2001). Derecho a la Información, Bien Público, y Bien Privado: acceso comunitario y acceso individual. Disponible: https://files.sld.cu/bmn/files/2014/07/super-derecho_a_la_informacion.pdf

Cordero, Q. (2017). Los Bienes Públicos en el Pensamiento de Andrés Bello e en el Código Civil Chileno. Disponible: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LosBienesPublicosEnElPensamientoDeAndresBelloYEnEl-7537614.pdf

Chiavenatto, A. (2001). Administración: Proceso Administrativo. Tercera Edición Colombia: MakronBooks Do Brasil Editora, LTDA. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos14/control/control.shtml#ixzz35iNkIZxT

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Bienes Públicos. Publicada en Gaceta Oficial el 15 de junio de 2012, N° 39.945.

De Castro, E. (2001). Administración y Dirección. Editorial: España: McGraw - Hill Interamericana de España, S.A. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos14/control/control.shtml#ixzz35iNkIZxT

Flores, M. (2009). Gerencia Hospitalaria. Especialista en Salud Pública. Editorial Popular. Disponible: http://maiquiflores.over-blog.es/article-el-hospital-concepto-y- funcionamiento-historico-48688676.html. Consulta: 2014, Junio 20.

Hernández y Pineda. (2007). Documentación y protocolos de revisión y seguimiento en la conservación de equipamiento electromedico. Trabajo de Grado

para optar al título de Instrumentación Médica Electrónica.

Ivancevich, J. (1997). Calidad y Competitividad. España: McGraw - Hill Interamericana de España, S.A. Disponible: http://www.monografias.com/trabajos14/control/control.shtml#ixzz35iNkIZxT

Kerlinger, F. (1989). Citado por Arias (1999). El proyecto de la investigación. Editorial Episteme. Caracas- Venezuela.

Morgenstern. (2006). Desarrollo de un manual de organización, normas y procedimientos para el servicio farmacéutico Hospitalario IDET. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Servicio de salud.

Perdomo, R. (2006). Metodología pragmática de la investigación jurídica (2da Edición) Mérida, Venezuela Consejo de Publicación de la ULA.

Universidad Nacional Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (1986). La evaluación de los programas de postgrados en los institutos universitarios de formación docente. Caracas.

Valdeblanquez. (2007). Evaluación de eficiencia y eficacia de la unidad de medicina familiar del ambulatorio urbano II los Pinos del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Contaduría mención Auditoria. Valladares R. (1976). La Ley del Patrimonio del Estado y la protección del poseedor", en Revista de Derecho Privado. Disponible:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124057920400010000

METAMORFOSIS PROSPECTIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA

AUTOR: ALEXANDER GUANIPA

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito; ahondar sobre la metamorfosis prospectiva de escenarios o futuros deseados dentro de la Administración Púbica Venezolana, donde su talento humano se asiente de un pensamiento estratégico desde la formación de preceptos prospectivos en miras de una gestión que se maneje desde una acción dinámica y al servicio de la colectividad, desde un estudio descriptivo y documental, con intenciones de avalar la promoción y desarrollo de aptitudes que aseguren la anticipación en la modelación de una visión pertinente en la reducción de incertidumbres ante las coyunturas que han afectado a la misma y que por tanto, se alineen al desarrollo humano y sostenible de la ciudadanía a la cual la gestión pública tiene como deber abocarse asentándose a su vez, en las técnicas de los escenarios posibles de acuerdo a Michel Godet.

Palabras Claves: Metamorfosis Prospectiva, escenarios futuros, talento humano, Administración Pública Venezolana

ABSTRACT

The purpose of this article is; delve into the prospective metamorphosis of scenarios or desired futures within the Venezuelan Public Administration, where its human talent is based on strategic thinking from the formation of prospective precepts in view of a management that is managed from a dynamic action and at the service of the community, from a descriptive and documentary study, with the intention of endorsing the promotion and development of aptitudes that ensure anticipation in the modeling of a pertinent vision in reducing uncertainties in the face of the situations that have affected it and that, therefore, have been align to the human and sustainable development of

citizenship to which public management has the duty to focus, settling in turn, on the techniques of possible scenarios according to Michel Godet.

Keywords: Prospective Metamorphosis, future scenarios, human talent, Venezuelan Public Administration

Introducción

Haciendo alusión, a la reflexión filosófica de la gestión del talento humano de la Administración Publica Venezolana, desde una metamorfosis prospectiva hacia la construcion de nuevos escenarios y desafios producto de los cambios que ha generado en los últimos cuatro años a raiz del Covid 19, al igal que otros aspectos circunstanciales. El presente articulo, conlleva al estudio ineludible que ha de colocar de manifiesto la transformacion visionaria del pensamiento estratégico arraigada de capacidades que permitan la anticipación, la creación de contextos y la esquematización del futuro, siendo oportunos para minimizar las incertidumbres en la sociedad y organizaciones públicas venezolanas.

En este sentido, se trae a colación lo expresado por Romero y Pérez(2021) quienes consideran que; Los efectos producidos por la pandemia en Venezuela y la crisis coyuntural han de vislumbrar una nueva plataforma en el porvenir de la gestión Pública venezolana ,nuevos y fortalecidos contenidos estratégicos en novedosos escenarios, desde lo político, social y económico para otros esquemas de gestión pública en la que estas y su talento humano estén preparadas para enfrentar una vez más cualquier vicisitud. (p.134.) Por tanto, dicho planteamiento muestra la relevancia que trae para la gestión pública, la construcción, adaptación y anticipación para futuros favorables.

En consecuencia, es la formulación, implementación y evaluación de los procesos administrativos que conlleven a una metamorfosis prospectiva en la esencia de la precocidad para tener una visión a proyectar enmarcadas al servicio de la ciudadanía como deber, para la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello, el bien general; principio básico del ejercicio de dicha función en Venezuela. Por ello, Meleán(2021) asegura que; se debe partir de la comprensión y proyección de la realidad, desde un pensamiento critico prospectivo de la gestión pública, donde el mismo, siempre será un fenómeno de interés; más aún, en un contexto afectado por una crisis social que trae consigo ,impactos en organizaciones de diversa índole. re-pensar situaciones y re-definir modelos emergentes, es fundamental y necesario para afrontar épocas de incertidumbre en aras de la sostenibilidad de la ciudadanía.

Es así pues, que desde la profundización teórica en relación a esta temática el presente artículo está destinado a reflexionar sobre una visión que promueva una transformación del pensamiento prospectivo del talento humano, asumiendo la elaboración de escenarios que conduzcan a establecer las posibles ramificaciones o caminos que una tendencia puede seguir y con ello, estar claros de la apropiación de los retos que emerjan. Reconociendo a su vez, que el trabajo desde una manera organizada y con un fin común es más hacedero en la resolución de las necesidades presentes o futuras.

Desarrollo

Hacia la Metamorfosis Prospectiva

Al hablar de metamorfosis prospectiva se hace referencia a alcanzar ese cambio o transformación en la construcción de escenarios o futuros deseados dentro de la administración púbica venezolana en donde su talento humano acrisole las bases de un pensamiento estratégico que promueva el desarrollo de aptitudes que aseguren la anticipación en la modelación de una visión pertinente en la reducción de incertidumbres ante las coyunturas que han afectado a la misma y que por tanto, se orienten al desarrollo humano y sostenible de la ciudadanía a la cual la gestión pública tiene como deber abocarse.

En este sentido, es menester señalar a Masini(1994) quien asevera que; construir un futuro añade la necesidad de tomar conciencia y crear habilidades para definir y orientar el futuro en objetivos deseados éticamente compatibles con un desarrollo humano y sostenible de la humanidad. En efecto, no es más que hacer de la prospectiva una herramienta para ser sujetos de cambio, es decir, la transformación de esta desde una vertiente de igualdad y pensamiento entramado en la visión anticipada desde el bien común.

Ahora bien, estando claros de que la prospectiva es una disciplina que permite anticipar y pronosticar el futuro mediante el análisis prospectivo, y así tratar de influir en este, en base a los intereses; los mismos han de estar enmarcados en el bienestar colectivo, en especial en la administración pública al ser su deber promover políticas al servicio de la sociedad. De allí, que para

Rivera (2007) la visión prospectiva es esencialmente una visión de anticipación, de alerta temprana, ideal para evitar riesgos y escenarios no queridos. y a la vez, es el camino para un enfoque político y estratégico correcto, concreto, viable, efectivo, en la difícil combinación de la coyuntura de lo urgente, con la trascendente importancia del largo plazo, de lo duradero y fundamental. Por tanto, aporta la prospectiva, toda su experiencia, sus herramientas, sus paradigmas. Como una preocupación hacia el futuro del bien social.

Con fundamento a esto, se deben precisar, las argumentaciones dadas por Galicia (2007) al sostener que; la posibilidad de construir el futuro deseado puede aplicarse, vislumbrando alternativas de acción colectiva, para alcanzar objetivos comunes. En este, particular es imprescindible para las organizaciones púbicas del Estado venezolano, enmarcarse en una praxis gerencial donde su talento humano coloque de manifiesto ese espíritu visionario en miras de fortalecer la institucionalidad hacia el destino del bien social, ante lo grandes desafíos retos y cambios que ha venido atravesando el país en los últimos años no sólo por el covid 19, sino por diversos escenarios de una coyuntura histórica desde lo político, económico, cultural y social en la que sin duda alguna, se ha buscado la manera de salir victoriosos.

Es así pues, que promoviendo un panorama visionario se estará dando cabida a alcanzar el éxito presente pero sobre todo futuro. De allí, que resulte necesario, contribuir con la administración actual del Estado venezolano para juntos lograr un mejor ejercicio en el quehacer profesional , teniendo presente, que el talento humano debe estar preparado para asumir los retos y cambios que se perciben constantemente, desplegando métodos que respondan a las necesidades del momento actual. En este sentido, Grau, (2015) sostiene que el talento humano debe de mostrar una extraordinaria capacidad para afrontar situaciones inesperadas, adaptarse al cambio, a fluir, a lo desconocido. , Lozano y Luz, (2007) concuerdan que en épocas de cambios tan rápidos como los que están sucediendo, es de suma importancia trabajar para que las organizaciones sean flexibles, ágiles y con capacidad de adaptación. Deben desarrollar estrategias de escenarios futuros para responder adecuadamente a las necesidades del ambiente desde la metamorfosis prospectiva.

En este sentido, dicha metamorfosis debe estar acompañada del reconocimiento de las técnicas de los escenarios deseados, por lo que, se trae a colación la propuesta de Michel Godet(2000), la cual se asemeja a la finalidad reflexiva del presente artículo y que en esencia debe ser asumida en las instituciones públicas venezolanas como alternativa a una visión futurista dentro de estas, enmarcadas en un estudio descriptivo en el que se demuestra que los momentos vividos en pandemia y la situación del país, han cambiado la dinámica de trabajo conllevando a las personas que ejercen labores dentro de la administración pública a adecuarse a dichos cambios En este contexto, Riera, F y Cruces M (2022) sostienen que ; Venezuela cambió, en sus relaciones humanas y laborales; ese cambio trajo consigo nuevas formas de trabajo que en cierta forma surgieron por la crisis político, económica y sanitaria, en la cual está inmersa desde varias décadas creando trabajos temporales que surgen y desaparecen de acuerdo a la oportunidad de los actores sociales. Complementando lo anterior, la prospectiva en concordancia con Godet es un instrumento para la observación del escenario de tiempos prolongados y que tiene entre sus objetivos la identificación anticipada de aquellos elementos que van a propiciar un gran impacto en los ámbitos sociales, tecnológicos y económicos del futuro, un elemento que denomina al pensador como el creador del "semillero del cambio asimismo indica que; la rama la prospectiva estratégica se ha convertido en una reflexión para la promover acción y prevenir el fatalismo, ofreciendo una clave que busca advertir sobre las crisis que pudieran presentarse en un determinado escenario, como los vividos en pandemia.

Entre estos escenarios, de los que ha implantarse el talento humano de la administración pública en relación a Godet son; exploratorios; los cuales parten de tendencias pasadas y presentes y conducen a futuros verosímiles, mientras que el segundo, de anticipación o normativos; son construidos a partir de imágenes alternativas del futuro. Pueden ser deseables o rechazable.

En consecuencia, se suscribe en planificar actividades destinadas a un futuro donde se vislumbren posibles panoramas y así, estas se enfoquen en la eficiencia, eficacia y productividad desde una gerencia conjugada con el liderazgo. En efecto, los que tienen el dominio de decidir el rumbo de sus instituciones son los primeros

planificadores en indagar situaciones que puedan direccionar hacia circunstancias positivas o negativas de sus procesos, anticipando con ello, el futuro de estas. Siendo guía y orientador de su equipo de trabajo, donde a su vez, se asiente una planificación estratégica la prospectiva gerencial ligada al liderazgo.

Ahora bien, considerando que Godet indica que , los escenarios pueden ser posibles; es decir, todo lo que se puede imaginar; realizables; todo lo que es posible lograr, habida cuenta de las restricciones; deseables que se encuentran en alguna parte dentro de lo posible pero no son todos necesariamente revisables. Es menester acotar, que las hipótesis de un dicho escenario deben cumplir algunas condiciones: coherencia, pertinencia y verosimilitud.

De allí, que en lo que concierne a la metamorfosis prospectiva en la gestión del talento humano de la AAPP venezolana, estos se han de conjugar en una coherencia de; articulación en el reconocimiento lógico de ideas impulsadoras desde una visión hacia la utopía humanista en el impulso de escenarios hacia el bien común. Entre tanto, para la pertinencia; los aportes previos deben estar articulados al objetivo primordial de la formación de preceptos prospectivos en miras de una gestión que se maneje desde una acción dinámica y al servicio de la colectividad y finalmente, la verosimilitud: ideas que contenga el relato perteneciendo al mundo de lo creíble, esa utopía convertida en realidad que promueva y lleve a la acción los presupuestos de un talento humano promotor de desarrollo y el elemento esencial para el avance de un mejor futuro.

Para ello, se debe crear una actitud, de construcción hacia una visión futurista, partiendo de circunstancias pasadas, del presente, pero sobre todo de cómo ha de ser el devenir de las instituciones, en el que se extraigan por medio de pensamientos adecuados, aquellas ideas propicias y por ende, de utilidad que aseguren una escogencia de alternativas claras y contundentes en los procesos decisorios para un cambio hacia el porvenir del progreso-

. Es en esencia; trabajar desde una perspectiva sistémica, holística y compleja. Es interdisciplinar requiriendo de creatividad e imaginación para crear algo nuevo y valioso. Buscar alcanzar consensos, involucrar a los actores e indagar compromisos convirtiéndose en un proceso sistemático y continuado en el tiempo dando mayor importancia al proceso y asumiendo todas las

variables que están relacionados de manera dinámica entre ellas y considera que el futuro se puede moldear desde el presente orientándose a la acción para su consecución.(Consultora de Negocios Ceido 2017)

En este contexto, se presenta un esquema de los posibles escenarios en la metamorfosis prospectiva de la administración pública venezolana ,sugeridos por el autor de dicho artículo desde la asimilación ontológica y lo propuesto desde la contextualización teórica de Godet sobre vertientes prospectivas, en la sugestión de transformar hacia la optimización anticipada de circunstancias venideras, en la que se esté preparado y por tanto, no se pierda la productividad laboral de las instituciones del servicio público.

Escenarios Exploratorios de anticipación o normativos	***Tendencias pasadas y presentes en la Administración Pública Venezolana***	***Posibles escenarios contrastados desde la exploración de anticipación o normativos***
Hechos conducentes a una forma lógica de un futuro posible	Se evidenciaron todos los cambios surgidos a los que la función Pública fue sometida en el ejercicio de su labor a raíz del Covid 19, trabajar desde casa y hacer empleo de las tecnologías de información y comunicación para llevar a cabo el mismo, se implementaron normas de bioseguridad, entre otros aspectos necesarios para la seguridad laboral El escenario presente, se encuentra en una etapa post covid, no obstante, se ha de estar alerta ante otra situación similar. Otro escenario, es la situación económica del país un escenario donde se debe optimizar los beneficios laborales, en aras de satisfacer las necesidades de los mismos, hacia un mejor desempeño de la gestión.	Desde el discernimiento exploratorio de la realidad contrastada, La Administración pública ha de anticiparse ante escenarios posibles, Se supone que en relación a lo acontecido en pandemia, se debe prever desde la transformación de ese conocimiento técnico y tecnológico, esa apropiación de las personas en dicha materia, estar en vanguardia del mundo virtual, por ser uno de los métodos progenitores de ejercer labores desde casa durante el covid y tratar de cumplir con las funciones. El Estado debe ser garante de mejorar las telecomunicaciones en el país para un desarrollo eficiente y donde cada ciudadano y ciudadana pueda acceder a las mismas, ese escenario del bien común encauzado en el bienestar humano donde la praxis laboral no sea un obstáculo ni un estrés para las personas, sino una satisfacción y en este momento donde las condiciones laborales no son las más propicias preparar desde una óptica prospectiva para el presente y sobretodo la creatividad del futuro. Se ha de manejar, un escenario de anticipación normativa de lo palpable en el futuro para no traer consecuencias que se vislumbran en la fatalidad, como un talento humano poco entusiasmado producto de las condiciones económicas en las que se agudice cada vez más ,el de quiebre de la buena función profesional en la labor asumida. En síntesis, ese escenario debe encauzarse en esa promoción del estímulo emocional para generar un talento humano entusiasta, dispuesto a manejar desde el mayor equilibrio posible de estabilidad las circunstancias en las que brota la administración Pública Venezolana, desde la prospectividad hacia un mejor futuro para todos y todas.

Fuente: Guanipa, A (2023)

Reflexiones Finales

Puede concluirse, que dicho artículo da un sustento teórico desde la episteme de viabilidad en la reflexión filosófica de la construcción de panoramas deseados en un análisis prospectivo en el devenir de la gestión pública exhortando e instando al talento humano a promover ese pensamiento estratégico arraigado al sobrevenir de ramificaciones o caminos desde la tendencia de prever circunstancias que pueden ser perjudiciales tanto para las organizaciones como para la sociedad.

De allí, que se ha de exhortar a todo el profesional adscrito a la administración pública y con principal atención a la gerencia, a emplear esa planificación futurista de lo deseado e imaginando ese acontecer fructífero de estas y donde promueva esa cualidad visionaria a su equipo. Para ello, debe adiestrarse en lo siguiente;

- Adaptarse a la transformación tecnológica, esa era digital que demanda una sociedad que avance al ritmo de las impetraciones emergentes para mejorar los procesos y enriquecer esos escenarios del futuro y estar preparados para sobrevivir a los retos que esta adjudica en cumplir con una función laboral acorde a las realidades y necesidades.

- Construir escenarios a partir de la realidad de la institución desde la indagación de un diagnostico en el que se visualicen las debilidades y carencias

- Establecer valores y principios normativos desde la misión y visión de cada institución para alcanzar el futuro deseado.

- La toma de decisiones desde cualquier escenario posible debe estar destinado en acciones concretas que eleven el nivel ético la institución y por ende del talento humano en la integración y trabajo en equipo

- Propiciar escenarios promotores de esa producción social en el que destine la igualdad de condiciones, enmarcadas en la satisfacción colectiva en un futuro óptimo para todos y todas.

- ejecutar programas y proyectos pensados en el presente y en el futuro desde la formación y capacitación técnica que fortalezcan las instituciones hacia la eficiencia y eficacia en el manejo de conocimientos intelectuales, científicos y tecnológicos aptos al acontecer de las mismas.

- Enfocarse hacia la motivación prospectiva del equipo de trabajo, ese liderazgo en donde se reconozca ese pensamiento visionario de su grupo, desde esas relaciones interpersonales en las que se instituya ese vínculo sinérgico destinado a esas emociones y sentimiento reciproco a favor del surgimiento de nuevas y mejores

ideas, pues, el trabajo en equipo, se convierte en una herramienta trascendental en el logro de las metas y resultados deseados.

 La prospectiva, ante un escenario presente de desmotivación laboral producto de los escasos incentivos y salario que no logra satisfacer el bienestar de los trabajadores, debe prever y evitar un futuro desfavorable, ya que, poco se logra con un equipo sin entusiasmo. De allí, que se han de construir estrategias que mejoren las condiciones de los trabajadores brindando a su vez, una mano motivacional desde la solidaridad en estos tiempos. En síntesis, es impulsar el salario emocional en el que el trabajador se sienta seguro de lo importante que es para la institución a la cual presta servicio.

Fuentes Consultadas

Consultora de Negocios Ceido(2017) https://ciedo.org/2017/06/la-construccion-del-futuro-pensamiento-prospectivo/

Galicia. A. (2007) La prospectiva estratégica en la transformación de la acción pública: teoría y práctica http://hdl.handle.net/11285/568085

Grau. A, (2015) El talento Humano ¿ qué es y cómo puedes gestionarlo para lograr ingresos con el Disponible en: https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano

Godet, M. (2000). La caja de herramientas de las técnicas prospectiva estratégica. París: Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique

Lozano C, Luz ,J (2007) El Talento Humano una Estrategia de Éxito en las Empresas Culturales.:https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf

Masini . E. (1994) Presentación. Construindo o futuro. O impacto global do novo paradigma, Moura Paulo, MAUAD Editorial. Rio de Janeiro

Meleán. R. (2021) Revista Venezolana de Gerencia Universidad del Zulia Venezuela. Disponible en: https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36384/38980

Rivera. H. (2007) La importancia de la prospectiva en la sociedad. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/1872/18721741201

Riera, F y Cruces M,(2022) Venezuela y el trabajo en tiempos de pandemia postpandemia…una ealidad que llegó para quedarse.

Romero y Pérez (2021) El rol de la prospectiva frente al COVID-19 y la etapa de pospandemia. Disponible en: https://comunidades.cepal.org/ilpes/es/grupos/discusion/el-rol-de-la-prospectiva-frente-al-covid-19-y-la-etapa-de-pospandemia [Consultado: 2022 junio 15]

MIGRACIÓN DOCENTE Y LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL DE FALCÓN "ALONSO GAMERO"

AUTORA: CARMEN ARELYS, SEGOVIA FUGUET

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar la Migración Docente y la Gestión Académica en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero". Para la sustentación se utilizaron los aportes de las oficinas del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, de la Organización Internacional para las Migraciones, y del Fondo Monetario Internacional. El estudio está enmarcado bajo el enfoque cualitativo, con metodología hermenéutica, realizado mediante análisis bibliográfico de fuentes primarias para profundizar y entender las teorías parciales sobre migración, bajo el diseño de la investigación interpretativo, referido a la revisión documental, temática vinculada con la línea de investigación Evaluación, Seguimiento y Control de la Interacción Estado-Sociedad. Las teorías parciales utilizadas y contrastadas debido a que no existe verdad absoluta por qué las personas emigran. Contrastación de la Teoría de Ravestein, "Ley de atracción-repulsión o push-pull", con la teoría Karl Marx sobre las migraciones. Por otra parte, es relevante inferir sobre la teoría de las necesidades de Abram Maslow. La investigación se considera de gran importancia puesto que Venezuela, a lo largo de su historia ha sido un país receptor de inmigrantes. Actualmente, presenta un patrón migratorio completamente distinto, motivado por una crisis nacional bajo un contexto de deterioro institucional, recesión económica y descomposición social, donde los hallazgos documentales nos indican la existencia de un detrimento en las condiciones de vida del docente y la necesidad de un cambio profundo a nivel universitario como condición necesaria para un posible regreso.

Palabras Clave: Migración, Docente Universitario, Gestión Académica, y Gestión Universitaria.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze Teacher Migration and Academic Management at the "Alonso Gamero" Territorial Polytechnic University of Falcón. Contributions from the offices of the United Nations High Commissioner for Refugees, the International Organization for Migration, and the International Monetary Fund were used for support. The study is framed under the qualitative approach, with hermeneutic methodology, carried out through bibliographic analysis of primary sources to deepen and understand the partial theories on migration, under the interpretative research design, referring the documentary review, theme linked to the line of research Evaluation, Monitoring and Control of State-Society Interaction. The partial theories are used and contrasted because there is no absolute truth as to why people emigrate. Contrasting Ravestein's Theory, "Law of attraction-repulsion or push-pull"; with the theory of "Karl Marx's on migrations". On the other hand, it is relevant to infer about Maslow's theory of needs. The investigation is considered of great importance since Venezuela, throughout its history, has been a receiving country of immigrants. Currently, it presents a completely different migratory pattern, motivated by a national crisis in a context of institutional deterioration, economic recession and social decomposition, where the documentary findings indicate the existence of a detriment in the living conditions of the teachers and the need for a profound change at the university level as a necessary condition for a possible return.

Keywords: Migration, University Teacher, Academic Management, y University Management.

Introducción

En la actualidad o coyuntura, la migración a nivel mundial e internacional es un tema recurrente en la agenda de la globalización, además ocupa un lugar preponderante en las inquietudes y dinamismos de las Naciones Unidas, organizaciones, foros intergubernamentales, organismos regionales, comercio, sector universitario, entre otros.

Bajo este contexto, la República Bolivariana de Venezuela es uno de los países con mayores riquezas naturales, llamando la atención de personas extranjeras, lo que impulsó la creación de políticas de puertas abiertas por el gobierno nacional, siendo estas políticas: La creación de la Ley de Inmigración y Colonización y el Instituto Técnico de Inmigración y Colonización de 1918, colocando con esto en la mirada del mundo a nuestro país Venezuela como un paraíso terrenal, tomada como acogida o recibimiento de hogar definitivo por inmigrantes. El país dejaba de ser agrario en el siglo XIX para dar paso a una industrialización en vías de expansión al siglo XX. Torrealba, Suárez y Chloeters, (1983, Pág. 374 - 378).

Venezuela a finales del siglo XX fue considerada uno de los países de América Latina con mayor afluencia de inmigrantes, debido a factores económicos, geográficos, sociales, culturales, entre otros. En la segunda década del siglo XXI, el cambio del modelo político y económico, abre paso a la emigración de ser un país que captaba personas extranjeras, pasa a ser un país de expulsión, siendo protagonista de un fenómeno muy importante, el cual es la emigración que desplaza masiva y forzadamente a venezolanos a otros destinos; evidenciándose en las instituciones públicas y privadas una significativa desolación que afecta a la población activa venezolana, presentando un cambio de patrón migratorio, debido a las dificultades existentes en el país por el desequilibrio económico que se ha ido institucionalizando durante los últimos años, y una descomposición social inédita para la historia de la República Bolivariana de Venezuela.

Por lo tanto, es necesario el reconocimiento del estado como lo establece el Artículo 3 de la carta magna "el estado tiene como fines esenciales el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad…… y solo con educación y trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar estos

fines (1999:13). Esto quiere decir, que el estado es el garante de facilitar los recursos necesarios para el conocimiento y formación amparada por mandato constitucional donde se visualiza la gobernabilidad a través de sus acciones llamadas gestión pública. Donde, el Programa Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (PNFA-GP), establece que:

La gestión pública en Venezuela en el presente siglo, viene dada con un proceso de transformación en las estructuras políticas, sociales y económicas con evidente respaldo desde las bases populares, cuya característica fundamental la constituye el rescate de la acción del Estado y la exigencia de mayor eficiencia en los asuntos públicos, partiendo de los valores bolivarianos y los postulados del Socialismo del Siglo XXI plasmados en nuestra Constitución Bolivariana y los planes de desarrollo económico y social (2018:4).

Bajo estos acontecimientos, son varias las razones que motivan la realización de esta investigación, la primera se trata de una realidad que hoy día afecta directamente a todos, no solo en lo individual, también en la necesidad de comprender, entender y cambiar el contexto del docente y la Gestión Académica en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero", por otro lado, no se visualiza en agenda pública la atención de quienes puedan reducir a niveles casi imperceptible este fenómeno de migración, responsabilidad del estado en dar respuesta a la sociedad inmersa en cualquier problemática.

Es importante saber, que en las universidades públicas se ha desencadenado este fenómeno de migración, observándose en sus aulas el abandono del personal docente. De lo anterior resulta evidente, que la migración según Gómez, J., "es el desplazamiento de personas de un país a otro para ejercer su residencia" (2010: 84), esta diáspora trae consecuencias desfavorables para las casas de estudios como es el logro de los objetivos de las universidades como egresar profesionales de alta calidad y esto se lograr a través de una excelente gestión académica.

Es importante enfatizar que, la migración del docente genera influencia de forma negativa en la gestión académica, por qué disminuye la producción académica indicador importante que expresa la capacidad de generar conocimiento, tanto para la docencia como para el desarrollo de la ciencia, y como lo afirma Cassasus citado por Viveros A., &

Sánchez A. El docente "es aquel sujeto gestor que reacciona y lidera de forma concreta y eficiente, además, es capaz de organizar, repensar su práctica pedagógica y fomentar el cambio tanto de la institución como de la sociedad" (2018:1). Es decir que, el docente trasciende a través de sus conocimientos y conlleva a cambios importante a la sociedad.

La migración docente en Venezuela

Para conocer la migración docente en Venezuela se hace necesario refrescar los acontecimientos históricos y que hoy día se mantiene presente en la cultura venezolana. El inicio de la actividad petrolera implicó mayores recursos para el estado para la inversión de los sectores productivos del país, esto generó un cambio en el comportamiento demográfico de la población tanto interna como externamente, en lo interno originó un movimiento migratorio desde las zonas rurales, fomentando la necesidad de un mayor desarrollo urbano, el cual se va a cristalizar en los años siguientes. Y externamente el ingreso al país la mano de obra productiva que ayudó en el desarrollo de la economía (las panaderías, zapateros, albañiles entre otros).

Por lo antes expuesto, es interesante reseñar que las dirigencias políticas del país del siglo XIX y del XX, confiaron en la inmigración europea como factor económico. A principio década del siglo XXI, el cambio del modelo político y económico, abre paso a la emigración en pequeñas cantidades. Pero, se acentúa, con la llegada de la hiperinflación se intensifica y, Venezuela pasa de ser un país de inmigrantes a una nación de emigrantes. Según información obtenida por Rivero:

Alto Comisionado de Naciones Unidas de Refugiados (ACNUR), Organización Internacional para la Migración (OIM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) a finales del año 2019, la cantidad total de migrantes venezolanos era de 4.626.968, entre refugiados y solicitantes de asilo, donde 3 millones se concentran en países como Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Brasil y Argentina. Esta cifra de venezolanos migrados podría ascender a 10 millones a finales del año 2023, si no llegasen a cambiar las causas de tan masiva salida de personas (2020:1).

Es importante hacer memoria y entrando en materia hubo una primera avanzada de emigración

selectiva de docentes universitarios o también llamados fuga de cerebros en la década de los 70, durante el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez, quien aprovechando la bonanza que tenía el país para ese momento, decretó la asignación de becas para estudios de pre y post grado en el exterior. Muchos de estos becarios no retornaron a la patria. Pero a partir de 1983, con la devaluación del bolívar después del viernes negro, la segunda avanzada fuga de cerebros o profesionales fue incrementándose, tal como lo informa el analista De la Vega citado por Requena y Caputo:

A raíz de la crisis económica nacional del año 1.983 (18 de febrero o viernes negro) la fuga de cerebros en Venezuela comenzó a hacerse evidente, tanto como para que en el año 1.991 el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) de Caracas organizara un evento para su análisis…y pasara a convertirse en un tópico de estudio académico. (2016: 445).

En referencia al párrafo anterior, la segunda avanzada de éxodo de docentes venezolanos y todavía en proceso de emigración y a gran escala se produjo a partir del año 2015, producto del debilitamiento económico que ha golpeado fuertemente a todas las estructuras productivas y laboral, afectando las distintas actividades económicas como: Actividad del sector salud, las pequeñas medianas y grandes empresas, el sector del turismo y otros servicios. Esta segunda avanzada migratoria ha afectado profundamente al sector educativo, especialmente al subsistema de educación universitaria.

Es por ello, que las universidades venezolanas tantos públicas como privadas, en los últimos años se han visto sometidas a una experiencia inédita como es la migración en masa de diversos estamentos que hacen vida en éstas casas de estudio; es realmente alarmante la cantidad de docentes universitarios que han abandonado las aulas y han cruzado la frontera en búsqueda de un mejor status en lo económico, social y mejoras profesionales, ésta realidad se evidencia en todas las universidades venezolanas que en un momento dado captaban talentos humanos calificados del exterior, de repente se han visto presionadas a sufrir el éxodo de sus docentes poniendo en peligro la existencia misma de estas instituciones, así como el futuro del país.

Tomando ejemplo de algunas de estas universidades venezolanas,

el diario el Impulso en el (2019) publicó en su página web una actividad realizada por la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado (UCLA), refiriéndose a esta situación llevó a cabo una acción de protesta porque el "50% de sus docentes emigraron"… (Pág. 01).

Igualmente, el diario Nuevo Siglo en el (2015) publicó en su página web información recabada por diferentes investigadores preocupados por la migración del capital intelectual de las universidades venezolana y comentan lo siguiente: Las razones de la emigración de docentes universitarios venezolanos, las cuales se debe a:

a. Al alto costo de la vida en Venezuela y las pobres condiciones de trabajo son una de las razones que están impulsando a profesores universitarios a dedicarse a otros oficios o a emigrar. Se toma en consideración las estadísticas publicadas en éste diario el 5/11/2015, donde informó que: La Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la Universidad Simón Bolívar (USB), han emigrado más de 1.000 docentes en los últimos cinco años, (Pág.: 1).

b. Oferta salarial fuera de Venezuela: El psicólogo Víctor Márquez, presidente de la Asociación de Profesores de la UCV, afirmó que ante las pésimas condiciones de vida del docente hay renuncias masivas del personal formado y capacitado, existen docentes con una experiencia de 14 años impartiendo clases en la UCAB y con doctorado en diferentes áreas curriculares, los cuales han renunciado emigrando a Ecuador aprovechando una muy buena oferta salarial. Y otros países que han considerado factible como: Estados Unidos, España, Ecuador, Uruguay, Chile, Argentina, Panamá, Costa Rica, Colombia, México, Canadá y Australia, dejando sus cargos, obviando los años de servicios y sin generación de relevo, porque, para los docentes y estudiantes las universidades en Venezuela "no son atractivas".

c. No hay perspectiva profesional y personal: La Licenciada Anitza Freites, directora del Centro de Investigaciones Sociales de la UCAB, afirma que docentes con el máximo grado que exige un doctorado, mínimo 15 años de servicio, con investigaciones y publicaciones, perciben un salario muy por debajo a lo que corresponde. Los profesores que inician su carrera no tienen

perspectivas para tener un desarrollo profesional que les permita formar una familia, alquilar una vivienda o comprar un auto.

d. La Falta de recursos imposibilita al docente ejercer sus funciones: Afirma De La Vega citado por (Requena, Caputo, (2016), según la Asociación de Profesores de la UCV, su personal académico es de unos 2.600 docentes activos, pero se necesitan unos 1.500 más para cubrir el déficit. En la USB, internacionalmente reconocida por sus escuelas de Ingeniería y Ciencias Puras, la plantilla académica había descendido 18% hasta el año 2015 a consecuencia de la falta de recursos para la investigación, las carencias presupuestarias que afectan los programas de desarrollo profesional y las becas para estudios, todo esto conlleva a la desmejora de la producción académica, siendo imposible hasta viajar para intercambiar conocimiento.

La UPTFAG, reconocida en Venezuela por los diferentes Programa Nacionales de Formación que ofrece, no escapa de estas carencias, evidenciándose en registro académico afectado por la migración de los docente, donde se tomó en consideración los años del 2015 al 2019, para estos años en referencia se estimó aproximadamente 510 docentes activos, evidenciando la migración de los docentes de esta casa de estudio. Para el año 2015 ´fue de 0,68 %, 2016 fue de 19,86%, 2017 de 4,79%, 2018 fue de 59,59% y para el 2019 fue de 15,07% estadísticas suministrada por la Oficina de Gestión Humana, transformadas en porcentajes.

Todo lo descrito en el párrafo anterior es consecuencia de las razones que influyen para que el docente emigre. También en los análisis realizados a los constructos teóricos que fundamentan la migración del capital intelectual de esta casa de estudio, se puede inferir que la UPTAG no escapa de este problema de migración de los docentes, a continuación se mencionan las siguientes razones:

- Factores que influyen en la desmotivación del docente en la vida académica, entre éstos: las insuficiencias presupuestarias que afectan los programas o proyectos de desarrollo profesional perturbando el proceso educativo, al no contar con la adquisición de los implementos básicos para impartir clases.

- Por otro lado, el acceso a los servicios básicos por problemas del suministro de agua, cortes eléctricos,

la no disponibilidad de internet, falta de transporte, escases de gasolina, inseguridad en las aulas y en las adyacencias de la institución, falta de presupuesto para asistir a eventos vinculados a la institución-comunidad.

- Desajuste en las tablas salariales, los sueldos y salario no acorde con la realidad económica actual.

- Falta de apoyo por parte de los gremios sindicales.

En concordancia con los puntos expuesto anteriormente y en lo concerniente al contexto del tema que servirá de base para el desarrollo de futuras investigaciones, surge la iniciativa de la presente investigación titulada Migración Docente y la Gestión Académica en la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero, cuyo propósito es Analizar la Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG, con el fin de proponer soluciones que eviten la continuidad de la diáspora del personal académico.

Temática pertinente al estudio, ya que, al revisar investigaciones previas sobre migración, encontramos que este desplazamiento no es un problema que solamente afecta a los venezolanos, de igual manera afecta el país de acogida por el impacto que genera el aumento demográfico, los conflictos en el mercado laboral por tener carácter de migrantes, lo que indica que es mano de obra barata y conlleva a dejar sin empleos a las personas naturales del país de acogida, entre otros.

Analizando el caso de la UPTAG y tal como se evidencia de la situación que nos ocupa, se observó desolación en las aulas de clase, y las despedidas de docentes con la investigadora de una forma gradual, lo que conllevó a solicitar información de la situación en el sindicato de docentes de la UPTAG, manifestando de manera verbal y en sentido general que un 35% de sus agremiados desde el 2015 al 2019 han abandonado las aulas. Y debido a esta situación inédita se solicitó información en la Oficina de Gestión Humana, facilitando la revisión de documentos del personal docente que han renunciado, conllevando a una investigación documental por parte de la investigadora. Al respecto afirma el autor Tancara C., que la investigación documental, "es aquella que se caracteriza por emplear la consulta de fuentes escritas o grabadas (libros, periódicos, revista, anuarios,

grabaciones o filmaciones entre otras)" (1993:01).

Información suministrada por la Oficina de Gestión Humana, donde 146 docentes ya no están laborando en esta universidad por motivo de renuncia. Para el presente trabajo los datos tomados en consideración son los docentes que han renunciado para emigrar y tomando los años comprendido entre 2015 y 2019 donde comenzó a evidenciarse la diáspora.

En atención a lo expuesto, es relevante investigar las razones que han provocado la Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG, temática que se encuentra vinculada en la línea de investigación "Evaluación, Seguimiento y Control de la Interacción Estado-Sociedad", la misma busca analizar la fundamentación teórica involucrada en la comprensión y posterior fortalecimiento con el tema de migración docente y la gestión académica, para contrarrestar e interactuar los hallazgos con la población seleccionada. A través de la metodología utilizada, se busca recopilar información que sea manejada para evaluar antecedentes y los constructos teóricos pertinentes.

La fundamentación en esta línea facilitará elementos ontológicos para conocer la realidad existente en la casa de estudios, epistemológicos para conocer la naturaleza de la relación entre investigador y objeto investigado, axiológicos para conocer los supuestos valorativos en la investigación y metodológicos los procedimientos utilizados para la obtención del conocimiento, estos sustentos son necesarios para la gestión pública relacionada con la migración docentes y la gestión académica en la UPTAG, en búsqueda para facilitar soluciones a los problemas que genera este tema.

Sobre la base del anterior razonamiento, surgen interrogantes tales como:

¿Cuáles son las razones que propiciaron la migración de los docentes adscritos a la UPTAG?

¿Cómo es la gestión académica desde que se inició la migración de los docentes de la UPTAG?

Sobre la base de estas interrogantes y para comprender este hecho inédito que se investiga es relevante plantear el siguiente propósito general:

Propósito General:

Analizar la migración docente y la gestión académica en la UPTAG

Y para dar respuesta al propósito general es necesario plantearse las siguientes interrogantes:

¿Cómo ha evolucionado la migración del docente universitario?

¿Cómo caracterizar las sustentaciones teóricas referentes a la migración del docente y la gestión académica de la UPTAG?

¿Qué causa genera la fuga hacia el exterior del personal académico de esta Casa de Estudio?

Una vez planteada las siguientes interrogantes se presentan los propósitos específicos:

Propósitos específicos.

1. Describir la evolución migratoria del docente universitario.

2. Caracterizar las sustentaciones teóricas referentes a la migración docente y la gestión académica de la UPTAG.

3. Evaluar las causas que genera la fuga hacia el exterior del personal académico de esta Casa de Estudio

Justificación o Importancia

El presente estudio que se propone se ubica en la línea 4 de investigación: "Evaluación, Seguimiento y Control de la Interacción Estado-Sociedad", donde el estado venezolano, según disposición constitucional, debe fijar políticas públicas hacia la universidad, gestionando de forma eficaz, ya que es imposible formular planes para el desarrollo económico, social, políticos y culturales del país sin el personal científico técnico formado en esta casa de estudios.

En tal sentido, la presente investigación se justifica desde varios puntos de vista, a saber: Desde el punto de vista del Conocimiento, la investigación sólo puede ser desarrollada en el ámbito universitario, donde esta tarea se frustraría si no restringen el proceso emigratorio que se viene experimentando en la educación universitaria. La salvación de la UPTAG depende de los correctivos que se realicen a tiempo para disminuir esta diáspora. Se espera sea tomada en cuenta el material referencial descrito en la presente investigación para analizar el fenómeno en búsqueda de ofrecer mejores condiciones en el aspecto personal y académico del capital intelectual, y evitar que otros emigren y tratar de atraer los que ya se fueron.

Por otra parte, se justifica desde el punto de vista Económico,

con la investigación "Migración Docente y la gestión Académica en la UPTAG", se busca recomendar estrategias de motivación de índole crematística para el personal docente, tomándose en cuenta para el avance de la universidad productiva en desarrollar el servicio a la comunidad, para obtener ingresos propios y generar un fondo financiero que permita mejorar el salario de los docentes.

En relación al punto de vista Académico: la investigación permitirá comprender y facilitar recomendaciones para las autoridades a nivel ministerial y también recomendaciones dirigido a los responsables en la gestión académica en la UPTAG que respalden y estén interesados en el mejoramiento profesional del docente. Ya que las autoridades de la UPTAG deben propiciar en el docente y estudiantes, experiencias pedagógicas de carácter humanista, científico y tecnológico, que coadyuven en su formación como ciudadano(a) provisto de un sentido crítico, reflexivo y capaz de analizar los problemas de la sociedad, ofreciendo soluciones.

Desde la postura Epistemológica: se busca descubrir una interrelación de nivel entre el tema en estudio y el contexto social, la cual mueve las relaciones que emergen del sistema hacia la búsqueda de nuevas formas de pensamientos y posibilidades que permiten cambiar la realidad del ser desde las experiencias, significados y actitudes de los docentes migrantes y la universidad.

Desde el punto de vista Ontológico: la investigación sólo puede ser desarrollada en el ámbito universitario, donde la realidad del país se ha institucionalizado en la UPTAG afectando las condiciones de vida del docente y con presupuestos casi nulo tienen que cumplir con intercambios de conocimiento (comunidad-UPTAG), los sueldos muy bajos, los beneficios sociales inexistentes, entre otros, llevando a un hecho inédito como la migración de los docentes de esta casa de estudio.

Ámbito Temporal.

El ámbito temporal del estudio, se sitúa en el período comprendido durante los años 2015-2019, donde se evidenció la migración de los docentes.

Vinculación de la Gestión pública con la migración docente y la gestión académica de la UPTFAG

La gestión pública viene dada por acciones que se aplican y también omisiones que se manifiestan en la modalidad de la

intervención del Estado en relación con un tema que necesita la atención de los diferentes actores en la sociedad. Y la UPTAG, pertenece a las instituciones públicas que por mandato constitucional tiene el objeto educar-trabajar en función de generar conocimiento para la transformación de la sociedad productiva.

En este sentido, es importante señalar que la Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG, en vinculación con la gestión pública, considerando que el Estado es quién garantiza la funcionalidad de esta institución universitaria, facilitando los recursos (El talento humano, lo material, y económico) dado que el estado a través de la implementación de políticas públicas debe salvaguardar al capital intelectual para que pueda mantenerse en la casa de estudio, indispensable para alcanzar la excelencia en la educación, y la ética científica.

Viveros Sonia, enfatiza cuando cita a Aguas "Considera que el docente es aquel sujeto que reacciona y lidera de forma concreta y eficiente, es capaz de organizar, repensar su práctica pedagógica y fomentar el cambio tanto de la institución como de la sociedad mediante su gestión pedagógica" (2013:430), el docente a través de la aplicación de los procesos administrativos y estrategias pertinentes dan cumplimientos a los objetivos planteados por la casa de estudio.

Por otro lado, la gestión académica es elemento vital para la calidad en el desempeño de cualquier institución universitaria, direccionada a la transformación de la educación en cuanto a la formación de los docentes - estudiantes, y según el autor Correa, refiere que:

la gestión Académica son las prácticas recurrentes que permiten a la Institución de educación asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje……. Es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación (2016:426).}

Se infiere que la gestión académica tiene gran trascendencia para cumplir con las exigencias de una institución exitosa

y que corresponda con los intereses colectivos e individuales de sus docentes, tal es el caso de la UPTFAG.

Sustentos Teórico y Referencial

A continuación, se presentan teorías que se manejan bajo una revisión bibliográfica y documental que permitirán instaurar, según su preeminencia, el basamento teórico de la presente investigación.

Investigaciones previas.

Las investigaciones previas para Orosco "…..toda conclusión obtenida por otros investigadores, o por el mismo investigador en tiempos pasados respecto al problema que se investiga, o en trabajos de investigación muy similares o relacionados". (2012:231).

A continuación, se presentan los antecedentes:

Nivel internacional

Trabajo de investigación de Maestría realizado por los autores: Castillo T, Crasto M y Álvarez (2017), Universidad Pontificia, Barcelona, España. Realizaron una investigación titulada "Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno".

El aporte tiene afinidad con el tema desarrollado titulado Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTFAG, en ambas se observa preocupación de la salida del capital intelectual con perspectiva de retorno, en el caso de corregir las causas que hacen que los docentes de la universidad emigren. El aporte en cuanto a la metodología ambas son de orientación cualitativa y los referentes teóricos utilizados en este estudio previo internacional, permitió guiar el desarrollo de la investigación y aportó información para elaborar las conclusiones.

Nivel Nacional

Tesis doctoral presentada por Ascanio Rafen en el año 2020, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, titulada: Migración de Profesionales Universitarios Venezolanos: Pérdida del Capital Intelectual de la Nación.

El aporte a la investigación guarda relación con el estudio realizado por la presente investigadora, donde el capital intelectual por causas diferentes se ha intensificado su salida, evidenciándose consecuencias negativas (económico, social, cultural entre otros) para el país y específicamente para la casa de estudio donde laboraba,

observando hasta ahora ninguna política pública destinada a contrarrestar este fenómeno de migración. Además del aporte metodológico funcionó como guía para el desarrollo de la investigación, y el aporte de la teoría para la elaboración del referente teórico, además de contribuir para realizar las conclusiones.

Las Autoras: Linarez Gainioska y Linarez Gaidibeth (2019), Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, Caracas, Venezuela, realizaron una investigación a nivel de maestría sobre el "Éxodo del docente universitario en Venezuela".

El aporte de la investigación realizada por las investigadoras, coincide con las realidades de estas dos universidades nacionales, tomando en consideración la técnica documental como guía para la presente investigación, por las informaciones recabadas en los distintos medios de comunicación (prensa online, llamadas telefónicas, revistas, entre otras). La información de las teorías se utilizó para organizar los referentes teóricos, además, logró contribuir para la elaboración de las conclusiones.

Bases teóricas

La presente investigación se desarrolla a través de una revisión de diferentes bibliografías donde los fundamentos que las sustentan fueron utilizados para el análisis del tema objeto de estudio, y se presentan de tal manera que permitan exteriorizar una visión total del mismo y habiliten una serie de aspectos relevantes en el logro de los objetivos que se persiguen alcanzar. Las bases teóricas incluyen un conjunto de términos que permitió ubicar al investigador el establecimiento de acciones relacionadas directamente con la "Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG.

Teoría sobre la migración

Para el autor Ravestein, planteó lo siguiente: La ley de atracción-repulsión o push-pull. Consiste que la decisión de emigrar puede estar respondiendo a factores que operan en el lugar de residencia o de origen y es percibido como negativos y los factores que operan en el lugar de destino es percibido como positivos o a una combinación de ambos. Normalmente la interacción entre los dos polos de la migración el principal determinante de la decisión de emigrar (1889:14).

El aporte de esta teoría de atracción-repulsión o push-pull., permitió contribuir que desde el

aspecto económico se puede influir para que el docente emigre. Por lo tanto, con esta teoría permitió desarrollar uno de los propósitos específicos "Evaluar las causas que genera la fuga hacia el exterior del personal académico de esta Casa de Estudio", como uno de las tantas causas que conllevan a que un docente decida abandonar su vida académica y personal para emigrar. Y todo esto para mejorar su calidad de vida en el país que desea establecerse.

El autor Karl Marx, (1853-1894) en sus obras, El Capital (3 tomos), donde aborda la funcionabilidad de la migración para el capitalismo, analiza de manera específica la súper explotación del trabajo que es sometido el hombre por el hombre.

El aporte de esta teoría de Karl Marx, al tema de migración docente y la gestión académica en la UPTAG, que además del factor económico, no encontrar medicamentos, comida, problemas de inseguridad, entre otros acontecimientos negativos en la vida de un docente, logran influenciar para que decida emigrar. Y con esta teoría se logró contribuir el desarrollo del propósito específico "Evaluar las causas que genera la fuga hacia el exterior del personal académico de esta Casa de Estudio", donde el autor en sus investigaciones enfatizó que son múltiples las causas que inciden en una persona decida irse de su país.

El autor Abraham Maslow (1943) establece una teoría sobre "La Pirámide de Maslow en la evolución personal." Esta teoría se asocia a la psicología humanista, y él desarrolló esta investigación, donde él es pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. Él plantea una jerarquía de necesidades colocadas de forma ascendente en una pirámide de acuerdo a su importancia y motivación.

El aporte de Abraham Maslow (1943), en esta investigación es relevante y también profunda en cuanto facilita argumentos para el desarrollo de esta investigación migración docente y la gestión académica en la UPTAG, los argumentos de esta teoría de evolución personal, manifiesta que el docente trabaja para cumplir todas sus necesidades establecidas en esta teoría argumentada en la pirámide de las necesidades, pero, dadas las condiciones en la UPTFAG como: la desmotivación del docente en la vida académica, por: las insuficiencias presupuestarias que afectan los programas o proyectos de desarrollo profesional perturbando el proceso educativo, al no contar con la adquisición de los implementos básicos para

impartir clases, presupuesto para asistir a eventos vinculados a la institución- comunidad y los sueldos y salario no acorde con la realidad económica actual.

Tomando la explicación de esta teoría como la necesidad fisiológica que comprende las necesidades básica de la vida como respirar, comer, refugio, dormir entre otras, éstas son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre, por lo tanto, al no cumplir con esta necesidad tan básica, pero, están importante para poder vivir, el problema de migración y la gestión académica en la UPTAG, se derivan por dificultades que son concurrentes y no permite cubrir la mayoría de las necesidades establecidas en la pirámide de Abram Maslow.

Dada la complejidad de este fenómeno en estudio donde convergen múltiples elementos, consideramos convenientes utilizar en la presente investigación monográfica estas tres propuestas teóricas, observándose que no hay verdad absoluta con respecto a los factores que pueden influir en la toma de decisión de emigrar. Se contrasta las teorías de Ravestein y Karl Marx sobre las migraciones. Y se infiere lo relevante de la Teoría de Abram Maslow en la evolución personal.

Con respecto a la teoría Ravestein (1889), push-pull, este modelo establece la existencia de factores que influyen en la atracción y expulsión establecidas en criterios económicos, las disparidades en el desarrollo económico entre las diferentes áreas, disparidad en los salarios. La combinación de ambos factores, lo que influye de forma negativa es lo que expulsa y lo positivo del país de acogida es lo que atrae, (push-pull o atracción y expulsión), esto determina que la persona decida emigrar.

Pero, la teoría planteada por Karl Marx (1853), difiere de la teoría que estableció Ravestein (1889), sobre la decisión de emigrar por motivo económico, es relevante este factor, pero, también se evalúan las condiciones de inseguridad humana, catástrofe natural, la guerra, no encontrar medicamentos y otros acontecimientos que padecen las personas en las naciones menos desarrolladas. Esta teoría se caracteriza por la denuncia al mundo capitalista con respecto al trato de los migrantes en condiciones de explotación, así lo planteo Karl Marx en su trabajo de investigación.

Se considera relevante inferir sobre la Teoría de Abram Maslow en la evolución personal al tema de migración docente y la gestión académica en la UPTAG, porque este tema se asocia a la psicología humanista, también al desarrollo de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. Donde a través de una pirámide plantea una jerarquía de necesidades y medida que se ven cumplidas generan otras, y en caso contrario cuando una necesidad incumplida como la fisiológica orientada a la supervivencia, la persona afectada puede considerar la migración como una salida para la supervivencia, como acontece con los docentes de la UPTAG.

.

Sustentos Metodológicos

En el presente trabajo la sustentación metodología utilizada es teórica, comprende la descripción paso a paso del contenido que acierta el trabajo de orientación cualitativa, con método hermenéutico realizado mediante el análisis bibliográficos de fuentes primarias para profundizar y entender las teorías parciales sobre migración, bajo el diseño de investigación interpretativa, referido a la revisión documental, donde se utilizaron: Artículos sobre el tema, publicaciones de la página web, libros, para profundizar, conocer y entender sobre el tema Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG, tal es el caso de analizar la Migración Docente y la Gestión Académica en la UPTAG.

Es importante conocer sobre el método hermenéutico, aplicado a este tema tan relevante y según los investigadores Morella, Calle, y Moreno de Tovar "La interpretación es aplicación de la hermenéutica; y la hermenéutica es la teoría científica del arte de interpretar" (2006:1). Con base a esto, se infiere la aplicación de este método en el tema desarrollado, porque se realizó la interpretación de los constructos teóricos utilizados.

La emigración venezolana del siglo XXI personifica un prodigio histórico, social, político y económico que resultará palpable en la historia venidera. Del acoplamiento de los movimientos migratorios surge una naciente pero firme inquietud sobre las grafías que se producen, fruto de este desplazamiento transnacional que ha transformado por completo la demografía nacional de Venezuela.

Por otra lado, hemos podido observar cómo la familia "en su expresión objetiva como eje

estructurador y modeladora de los vínculos sociales que facilitan el sentido de la continuidad y constancia de los migrantes con sus territorios de origen, y en su extensión subjetiva como, el territorio de anclaje y la luz central en la definición de sentimientos cuando los migrantes exponen en sus narraciones personales", ambiente que surge a consecuencia de la emigración.

En efecto, en un entorno social fracturado por tensiones ideológicas, socio- económicas y raciales, el proceso migratorio en algunas ocasiones, se establece como una herramienta de transformación y "en el mejor de los casos" de superación personal, así lo establece Valladares, P. Por lo tanto, la emigración venezolana abre la puerta para conocer sobre la experiencia migratoria y la edificación de un "territorio otro" como lugar oportuno para la controversia de las identidades nacionales y para la escritura de las relaciones entre sujetos migrantes y sus entornos socio-culturales, (2012:388).

A partir del año 2015, producto de unas condiciones que se ha ido agravando asociadas a la crisis política de la cual derivan los problemas socio-económicos y hasta la actualidad, Venezuela es uno de los países que por razones negativas del contexto y cada vez más complejas, presenta grandes cantidades de emigrantes con destino a países desarrollados, con gran impacto sobre todo en países fronterizos como Colombia y Brasil. Estas personas ya no solo emigran procurando oportunidades laborales y académicas, sino buscando satisfacer necesidades básicas como la alimentación, vivienda, seguridad y de salud (desde infraestructura hasta suministro de medicamentos para ser atendidos) lo cual significa que no es un tema exclusivo de las clases altas o medias, sino que hay una tendencia en crecimiento de la emigración desde la pirámide social, es decir, personas de los estratos más bajos de la población.

En este sentido, la emigración venezolana actual es considerada como forzada (en términos de la OIM) pues existe en sus razones de desplazamiento como la coacción, amenazas a la vida y situaciones del contexto que los llevan a buscar otros destinos. En parámetros de ACNUR y la Declaración de Cartagena de 1984, califica como la emigración de una población vulnerable, las motivaciones de cada individuo y sus necesidades individuales para salir de su territorio. La huida de situaciones que ponen en riesgo su integridad, ausencia de

servicios públicos, escasez de medicinas y de alimentos, un contexto hiperinflacionario, crisis institucional y la desconfianza en los organismos de protección, este escenario de hoy, "no garantiza la convivencia" que es el respeto a los derechos fundamentales.

A ello se le suma la ausencia de políticas de Estado en materia de migración, el rechazo por la clase profesional desde el gobierno y la falta de soluciones a los principales asuntos de la cotidianidad, que mantienen a Venezuela en una crisis de gobernabilidad que se observa en los problemas social, económicos y políticos ideológicos, con el riesgo de continuar perdiendo un potencial intelectual y fuerza de trabajo que ayude a contribuir a superar y alcanzar el desarrollo interno.

Para finalizar, la gestión académica universitaria como elemento vital para transformar la sociedad, juega un papel importante para mejorar el índice de eficiencia y eficacia como aporte a la calidad en la educación como institución exitosa, para el desarrollo regional, local, nacional e internacional. Y el caso de no hacer los correctivo a tiempo en disminuir impalpablemente la salida de los docentes, y tomando como referencia los 146 docentes que renunciaron entre los años 2015 y 2019, entonces, el excelente funcionamiento del aparato productivo académico, alcanzaría llegar a descapitalizarse intelectualmente como consecuencia de esta migración inédita de los docentes en la UPTAG, y también se anula la posibilidad de formar nuevos talentos profesionales que representarían la generación de relevo y en escenario extremo un posible cierre técnico.

Referencias Bibliográficas

Libro

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 1999.

Trabajos de investigación online utilizados como antecedentes

Ascanio Rafen, en el año 2020, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. titulada Migración de Profesionales

Universitarios Venezolanos: Pérdida del Capital Intelectual de la Nación. Saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/123456789/20133

Linarez, Gainioska y Dairesky. Éxodo del docente universitario en Venezuela. 2019. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, gainiosk1024@hotmail.com Caracas,Venezuela,https://orcid.org/00000002630001X,GaidibethDubraLinarezVelozUniversidadPedagógicaExperimentalLibertador,UPELgaidibethlinarez@gmail.com.Caracas,Venezuela.https://orcid.org/0000-0002-7229-8630

Castillo C. Tomas y Raguant A., Mercedes. (2017). Percepción sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativa de retorno. https://www.academia.edu/34230077/Percepciones_sobre_la_migraci%C3%B3n_venezolana_causas_Espa%C3%B1a_como_destino

Teorías citadas online

Correa, S., Correa, A. & Álvarez, A. (2016). La gestión educativa un nuevo paradigma. Recuperado .http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf

Declaración de Cartagena. 1984.5b07ef14.pdf.

Gómez W, J. A. (2010). Migración, Migración internacional. Teoría y Enfoque: Una mirada actual. https://www.redalyc.org/pdf/1650/165014341004.pdf

Maslow, Abran (1943) establece una teoría sobre "La Pirámide de Maslow en la evolución personal. https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-PIRAMIDE-DE-MASLOW.pdf

Marx Karl, (1859) del libro El Capital Tomo I. Proceso de Producción de Capital. .http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf

Marx Karl, (1885) del libro El Capital Tomo II. Proceso de circulación del capital. http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/el_capII.pdf

Marx Karl, año (1894) del libro El Capital Tomo III. Proceso global de la producción capitalista. https://proletarios.org/books/El-Capital-Vol-6-Libro-III-Karl-Marx.pdf

Morella, Calle, y Moreno de Tovar. Hermenéutica: "una actividad interpretativa"..2006.http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012

Orosco Fabián Jhon Richard. 2012. https://riofa.files.wordpress.com/2012/08/2-marco-tec3b3rico.pdf

Prensa:

El diario el Impulso, E. (2019). El 50% de los docentes universitarios emigraron y la deserción estudiantil alcanza el 35%. Párrafo 2.https://www.elimpulso.com/2019/02/06/el-50-de-los-docentes-universitarios-emigraron-y-la-desercion-estudiantil-alcanza-el-35-6feb)

El diario El Nuevo Siglo. 2015. Venezuela: crisis provoca éxodo de docentes universitarios. https://elnuevosiglo.com.co/articulos/11-2015-venezuela-crisis-provoca-exodo-de-docentes-universitarios.

Programa Nacional de Formación Avanzada en Gestión Pública (Pnfa-Gp). 2018.

Ravestein, (1889), La ley de atracción-repulsión o push-pull . https://es.wikipedia.org/wiki/Ernst_Georg_Ravenstein

Requena Jaime y Caputo Carlos. (2016). Perdida de talento en Venezuela: Migración de sus investigadores. www.redalyc.org/pdf/339/33946267002.pdf

Rivero, J. Á. (2020). La migración venezolana en el 2020. Retos para la región. http://www.ula.ve/cienciasforestalesambientales/igeo/blog/2020/01/25/la-migracion-venezolana-en-el-2020-retos-para-la-region/

Tancara, Constantino, Licenciado. (1993). Investigación documental.scielo.org.bo/scielo.

Torrealba Ricardo, Suárez María y Schloeter Mariluz. Ciento Cincuenta Años De Políticas Inmigratorias en Venezuela. Año1983. https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1564/1557

Valladares, Patricia. 2012. título "Narrativas del descalabro: El sujeto migrante en dos novelas de Juan Carlos MÃ©ndez GuÃ©dez. http://muse.jhu.edu/journals/mln/summary/v 127/ 127.2. valladares-ruiz.html.

Viveros Andrade, S. M., & Sánchez Arce. (2018). La gestión académica del Modelo Pedagógico sociocrítico en la Institución Educativa: rol del docente. Universidad y Sociedad, 10(5), 424-433. Recuperado de http://rus.ucf.edu. cu/index.php/rus

MOTRICIDAD FINA DESDE LO LUDICO EN NIÑOS Y NIÑAS DE 3 AÑOS DEL CEI SAN ANTONIO

AUTORA: YOLISBETH AUXILIADORA BERMÚDEZ RIVERO

RESUMEN

El propósito de la investigación es Potenciar la motricidad fina desde lo lúdico en niños y niñas de 3 años del CEI "San Antonio. En el proceso investigativo se utilizó la metodología investigación acción participativa y transformadora, el paradigma socio crítico En la revisión de la literatura se abordaron dos categorías emergentes: la motricidad fina y lo lúdico. Fundamentada en las contribuciones teóricas de Ausubel, con la concepción del aprendizaje significativo, Jean Le Boulch y Wallon, con sus aportes sobre la psicomotricidad y Vygotsky con la teoría sociocultural del aprendizaje. Para la recolección de datos se realizó a través de técnica e instrumentos como: la observación, la revisión documental, la entrevista aplicada a la docente y representantes para conocer el uso de las actividades lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina, los registros, las notas de campo, los medios audiovisuales como la fotografía y las grabaciones en vídeo y audio. Para el análisis de la información se utilizó la sistematización de experiencias, seguido de un proceso reflexivo por parte de la docente investigadora y la transformación lograda. Tomando en cuenta que se desarrollaron estrategias y actividades que potenciaron la motricidad fina desde lo lúdico, reflejados en las expresiones creativas que el niño y la niña ejecuta con la función motriz.

Palabras claves: Motricidad fina, lúdico, potenciar, aprendizaje.

SUMMARY

The purpose of the research is to promote fine motor skills from the playful in 3-year-old boys and girls of the CEI "San Antonio. In the investigative process, the participatory and transformative action research methodology was used, the socio-critical paradigm. In the literature review, two emerging categories were addressed: fine motor skills and play. Based on the theoretical contributions of Ausubel, with the conception of significant learning, Jean Le Boulch and Wallon,

with their contributions on psychomotricity and Vygotsky with the sociocultural theory of learning. For data collection, it was carried out through techniques and instruments such as: observation, documentary review, interview applied to the teacher and representatives to know the use of playful activities in the development of fine motor skills, records, field notes, audiovisual media such as photography, and video and audio recordings. For the analysis of the information, the systematization of experiences was used, followed by a reflective process by the research teacher and the transformation achieved. Taking into account that strategies and activities were developed that enhanced fine motor skills from the playful, reflected in the creative expressions that the boy and the girl execute with the motor function.

Keywords: Fine motor skills, playful, empower, learning.

INTRODUCCION

Desde épocas inmemorables, las actividades lúdicas están presentes en la vida del hombre y son parte activa de su cotidianidad, favoreciendo las necesidades de comunicación y socialización con sus pares, es por ello que la lúdica tiene grandes connotaciones en todos los ámbitos siendo el más importante la parte educativa. Los niños especialmente de educación inicial disfrutan de las actividades lúdicas que los mantienen activos y ocupados, favoreciendo el desarrollo de su autonomía y la formación de su personalidad, e incrementando los valores, comportamientos, actitudes, habilidades y destrezas que los prepara para la vida adulta. Las actividades lúdicas encierran una amplia gama de actividades donde interactúan el placer, el gozo, la creatividad y el conocimiento, fomentando el desarrollo psicosocial, la conformación de la personalidad, la evidencia, la adquisición de valores, entre otros. Para Michelet (1986): "las actividades lúdicas son un importante soporte para el desarrollo armónico de las funciones psicomotrices tanto en la motricidad fina como gruesa" (p.5). De acuerdo al autor es una estrategia infalible en la educación inicial que favorece al desarrollo de los movimientos del cuerpo necesarios para el proceso de aprendizaje, el niño al jugar ejecuta la función motriz, sobre todo cuando realiza actividades divertidas que demanden alto nivel de precisión como lanzar una pelota, construir una casa, torre, caminos, pasar agua a una botella, amasar plastilina, jugar a los bolos, armar rompecabezas, entre otros. Del mismo modo, de acuerdo con Sánchez (2017) resalta la importancia de la lúdica en el desarrollo de las actividades psicomotoras, puesto que es el resultado de los logros alcanzados por el niño en el dominio de los movimientos finos de la mano; se logra la vinculación del niño a la sociedad, situación que sustenta nuestros hallazgos, puesto que se han demostrado avances en la manipulación de las tijeras, emboquillado, expresión al sentir los sabores, movimientos con las manos y dedos, otros. Mediante las actividades lúdicas, el niño y niña va a expresar su incomodidad o gusto con su entorno y recrear las condiciones para que sus necesidades sean satisfechas. Delgado (2016) enfatiza que se deben aprovechar los grandes beneficios que aporta el juego a través de ejercicios de clasificación, comparación y seriación para no solo trasferir conocimientos. Es

necesario, también, considerar aseveraciones como las de Zafra (2016), quienes precisan que las habilidades motoras no son innatas y deben ser desarrolladas de la mejor manera, recomendando la lúdica. Asimismo, Sánchez (2017), afirma que el desarrollo motor es la clave para la exploración del entorno; el avance de la autonomía motora está asociada al desarrollo psíquico y la concienciación progresiva del entorno. Existe una relación significativa entre el desarrollo motor y el rendimiento académico. El desarrollo de la motricidad fina es de vital importancia, porque eventualmente será el arma para desenvolverse adecuadamente en su desarrollo cognitivo e inicio de la pre-escritura que requiere de habilidades de precisión y control muscular de las partes pequeñas, con la finalidad de realizar rasgos perfectos para obtener una buena escritura, por ello es indispensable que, en los primeros años, los niños desarrollen adecuadamente su motricidad fina con la ayuda de las maestras y el adulto significativo. La investigación nace a partir de que las actividades lúdicas juegan un rol importante en el desarrollo de la motricidad fina y de verificar que los niños de 3 años del Centro de Educación Inicial San Antonio, tienen un escaso desarrollo de esta y se ven reflejados en las expresiones creativas que el niño realiza, de acuerdo a las observaciones realizadas por la docente investigadora. En el grupo de los niños y niñas de 3 años muestran inseguridad al realizar actividades manuales y al manipular las tijeras, a pesar de que en las actividades que se realizan se incorporan diversos objetos, materiales y juguetes, aun se observa poco dominio de los niños al utilizar la pinza fina, lo que limita su respuesta ante la actividad y se convierte ocasionalmente en desmotivación. Se observan algunos niños que se aíslan al momento de realizar dichas actividades, al no darle un uso apropiado de los materiales para desarrollar la motricidad fina, entre ellos: juegos de encajar, ensartar, enhebrar, cierres y botones. Del mismo modo, se procedió a la realización de los registros focalizados, los cuales son considerados por el Currículo de Educación Inicial (2005) para observar algún aprendizaje específico, es decir están previamente planificados, con respecto a que se quiere observar en el niño, son registros sistematizados y planificados, donde se señala la actuación del grupo en el desarrollo de las actividades. El docente decide con anterioridad de acuerdo a su planificación, que va observar, en que momento y donde, para obtener información relevante.

En esta oportunidad se implementaron los registros para observar las situaciones presentes en niños del Centro de Educación Inicial "San Antonio", referidos a aprendizajes y áreas de desarrollo. Con estas evidencias encontradas, se procedió a aplicar a los niños una estrategia rasgando o recortando siguiendo la línea, tapando y destapando, enroscando y desenroscando, enhebrando de acuerdo la lista de verificación de indicadores a) rasga pedazos pequeños b) libremente c) une los dedos utilizando movimientos de pinza, haciendo círculos, formas d) puede enroscar e) movimientos de la boca cuando realiza actividades.

Tomando en cuenta lo propuesto anteriormente, el propósito de la investigación es Potenciar la motricidad fina desde lo lúdico en niños y niñas de 3 años del CEI "San Antonio. En el proceso investigativo se utilizó la siguiente metodología investigación acción participativa, paradigma socio crítico, modalidad de sistematización de experiencias, investigación cualitativa que me sirvió para la recolección de información y elaboración de mi constructo de investigación. En la revisión de la literatura se abordaron dos categorías emergentes: la motricidad fina y lo lúdico. Teóricamente se fundamenta en las contribuciones teóricas de Ausubel (1976) con la concepción del aprendizaje significativo, Jean Le Boulch (2013) y Wallon (1974), con sus aportes sobre la psicomotricidad y Vygotsky (1987) con la teoría sociocultural del aprendizaje.

Para la recogida de datos se realizó a través de técnica e instrumentos como: la observación, la revisión documental, la entrevista aplicada a la docente y representantes para conocer el uso de las actividades lúdicas en el desarrollo de la motricidad fina, los registros, las notas de campo, los medios audiovisuales como la fotografía y las grabaciones en vídeo y audio. Para el análisis de la información se utilizó la sistematización de experiencias, seguido de un proceso reflexivo por parte de la docente investigadora y la transformación lograda.

Los resultados del diagnóstico participativo determinaron que los niños se encontraron en niveles deficientes, regular y bueno no acordes para su edad, presentando dificultades en los movimientos manuales, pinza, precisión, agilidad, coordinación óculo-manual; también se contrasto que la docente utiliza poco las actividades lúdicas donde interviene el juego, enfocadas en desarrollar la motricidad fina. Frente a los

resultados obtenidos se recomienda ampliar las técnicas utilizadas en el aula con juegos favorables para lograr un mejor desarrollo de la motricidad fina en los niños y niñas de 5 años.

La actual investigación presenta un esquema de momentos que se estructuran de la siguiente manera:

El momento I: Reflexión inicial sobre el contexto, donde se presenta la situación de preocupación temática (resultado del diagnóstico participativo, cartografía social, matriz DOFA, entre otros) que debe ser transformada en el proceso de investigación. Direccionalidad del proceso investigativo (problema, interrogantes de investigación, objeto y campo de acción ajustado a la línea de investigación del área de formación), objetivo y tareas investigación, descripción de los momentos metodológicos.

El momento II: Sistematización y reflexión crítica, donde se abordan la temática y referentes teóricos, prácticos y jurídicos, vinculados a la realidad a investigar y que constituye el punto de partida para el desarrollo posterior de la propuesta de transformación.

El momento III: Propuesta Transformadora y su aplicación, donde se desarrolla el enfoque y conceptualización de la propuesta y del sujeto de transformación (estudiantes, profesores, comunidades, entre otros), finalidad, propósitos, población y muestra, descripción del plan de acción y métodos y/o instrumentos. Síntesis del registro de sistematización de los resultados de la experiencia transformadora e implicaciones del trabajo realizado para la estructuración de nuevos procesos de transformación y posibles aplicaciones en otros contextos educativos y/o formativos. Finalmente, el momento IV: Reflexión, donde se establecen los análisis y argumentación sobre el desarrollo de las tareas investigativas, lo aprendido en el desarrollo de la propuesta transformadora y aportes de su investigación.

DESARROLLO

REFLEXION INICIAL SOBRE EL CONTEXTO

Cartografía social: La Urbanización Cruz Verde (U.C.V), está ubicada en la parte Suroeste de la Ciudad Santa Ana de Coro, de la Parroquia San Antonio del Municipio Miranda del Estado Falcón. Dicha Urbanización está constituida por 8 sectores. Es importante señalar, que la Urbanización Cruz Verde vio su nacimiento en el año 1970,

construida para aliviar el problema habitacional existente y se ejecutó a través de un Proyecto Nacional mediante el Banco Obrero, llamado luego Instituto Nacional de la Vivienda (I.N.A.V.I).

Inicialmente la urbanización Cruz Verde, fue ocupada por un pequeño espacio de dieciséis (16) viviendas construidas por Funda-Falcón. El nombre de esta urbanización proviene por la cercanía al Barrio Cruz Verde, el cual le fue asignado por un grupo de familias que por el año 1918 se ubicaron en este lugar. De acuerdo a lo que cuenta la historia, puede deducirse que el nombre de Cruz Verde se deriva de la construcción de una Cruz Verde y colocaron en una de las áreas del sector, con el fin de ahuyentar dichas apariciones debido a que los vecinos y arrieros comenzaron a escuchar ruidos, llantos y en ocasiones veían bolas de fuego y sentían gemidos de lloronas.

El Centro de Educación Inicial "San Antonio" en el municipio Miranda, estado Falcón se inició el 1° de octubre del año 1970, con una alta demanda escolar, ubicado específicamente en la Urbanización Cruz Verde, Calle 4, Sector 4; un sector catalogado de alta pobreza crítica y alto índice delictivo.

Se contextualiza el estudio del Centro de Educación Inicial "San Antonio"; donde por experiencia directa de la Investigadora se tienen evidencias de que los niños de 3 años no han logrado un efectivo desarrollo de sus habilidades motoras finas, tomando en cuenta que venimos del desarrollo pedagógico del Plan Cada Familia una Escuela, donde los padres y representantes pueden tener debilidad con respecto a generar en sus hijos actividades como agarre, recortar, movimientos motores finos con las manos y dedos; generando en los niños y niñas debilidades para tomar el lápiz, los colores, presentan dificultad para armar, desarmar, recortar, rellenar, rasgar, amasar, así como para pintar y manipular objetos.

En el grupo de los niños y niñas de 3 años muestran inseguridad al realizar actividades manuales y al manipular las tijeras, a pesar de que en las actividades que se realizan se incorporan diversos objetos, materiales y juguetes, aun se observa poco dominio al utilizar la pinza fina, lo que limita su respuesta ante la actividad y se convierte ocasionalmente en desmotivación. Se observan algunos niños que se aíslan al momento de realizar dichas actividades, al no darle un uso apropiado de los materiales para

desarrollar la motricidad fina, entre ellos: juegos de encajar, ensartar, enhebrar, cierres y botones.

Para fundamentar las evidencias se procedió a la realización de los registros focalizados, los cuales son considerados por el Currículo de Educación Inicial (2005) para observar algún aprendizaje específico, es decir están previamente planificados, con respecto a que se quiere observar en el niño, son registros sistematizados y planificados, donde se señala la actuación del grupo en el desarrollo de las actividades. El docente decide con anterioridad de acuerdo a su planificación, que va observar, en que momento y donde, para obtener información relevante.

En esta oportunidad se implementaron los registros para observar las situaciones presentes en niños y niñas de 3 años del Centro de Educación Inicial "San Antonio", referidos a aprendizajes y áreas de desarrollo. Con estas evidencias encontradas, se procedió a aplicar a los niños una estrategia rasgando o recortando siguiendo la línea, tapando y destapando, enroscando y desenroscando, enhebrando de acuerdo la lista de verificación de indicadores a) rasga pedazos pequeños b) libremente c) une los dedos utilizando movimientos de pinza, haciendo círculos, formas d) puede enroscar e) movimientos de la boca cuando realiza actividades.

Donde se pudo evidenciar que a un grupo se le dificultad realizar movimientos de actividades haciendo muecas para llevar el control de la tijera o de sus propios dedos, así como también movimientos con todo el cuerpo para enroscar los movimientos de pinza lo hacen de forma temblorosa al manipular el panel. En este sentido, para corroborar las observaciones focalizadas se procedió a realizar una entrevista con los padres con el fin de corroborar de qué forma es potenciada la motricidad fina en el hogar con las siguientes preguntas:

¿Invitar a los niños a realizar actividades personales como: abrocharse la camisa, amarar los zapatos. ¿Estás informado que la motricidad fina incide en todo el desarrollo del niño? ¿Qué sabes sobre que es motricidad fina? Desde las respuestas de los padres y representantes se videncia el poco dominio que tienen los padres con respecto a la motricidad fina, donde plantearon que actividades como rasgar, recortar, ensartar y otras parecidas no fueron realizadas durante la pandemia?

acuerdo al diagnóstico participativo realizado en el CEI "San Antonio",

donde estuvieron presentes el colectivo institucional (Directivo, docentes, obreros y administrativos), , padres y representantes y docente investigador, se pudieron analizar las diferentes causas y consecuencias que conlleva la problemática a transformar "Dificultad en las habilidades motrices finas" que afecta en la sala de 3 años de dicha institución, los cuales se muestran en la figura el árbol del problema; lo cual tiene por causas: dificultad para usar las tijeras, dificultad para coordinar movimientos. Y conlleva a unas consecuencias: debilidades para realizar trazos finos, escribir, distribución espacial al momento de escribir o dibujar.

Luego de visualizar el contexto en el que se desenvuelven los niños y niñas del CEI "San Antonio" específicamente como desarrollan la motricidad fina durante la rutina diaria. Es indispensable potenciar la motricidad fina con actividades lúdicas. Por lo que surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles debilidades se observan en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio en sus habilidades motrices finas?

¿Cuáles son los referentes teóricos que refieren la potenciación del desarrollo de la motricidad fina desde lo lúdico en la formación integral del niño y la niña?

¿Cuáles estrategias y actividades lúdicas se pueden diseñar para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio?

¿Cuáles estrategias y actividades lúdicas se pueden implementar para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio?

¿Cómo se pueden evaluar las estrategias y actividades lúdicas implementadas para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio?

Dar respuesta a estas interrogantes implica el establecimiento de los propósitos de este estudio, conducidos a través de un análisis crítico sobre las teorías y enfoques que sustentan el desarrollo de la motricidad fina desde lo lúdico para los niños de la Educación Inicial, en busca de contextualizar la realidad entorno a lo que acontece en el Centro de Educación Inicial "San Antonio", en el municipio Miranda del estado Falcón, para fomentar el desarrollo de la motricidad fina de los niños de edad preescolar a través de actividades y estrategias lúdicas.

Propósito general

Potenciar la motricidad fina desde lo lúdico en niños y niñas de 3 años del CEI "San Antonio, parroquia San Antonio, municipio Miranda, estado Falcón.

Propósitos específicos

Diagnosticar las debilidades que poseen los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio en sus habilidades motrices finas.

Determinar los referentes teóricos que refieren la potenciación del desarrollo de la motricidad fina desde lo lúdico en la formación integral del niño y la niña.

Diseñar estrategias y actividades lúdicas para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio.

Implementar estrategias y actividades lúdicas para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio.

Evaluar las estrategias y actividades lúdicas implementadas para la potenciación de la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del CEI San Antonio.

Es preciso señalar que, la presente investigación está inmersa bajo la línea de investigación "Recursos para el aprendizaje, tecnología e innovación" porque se busca potenciar desde actividades y estrategias lúdicas la motricidad fina en el niño, a través de acciones pedagógicas que incluyan otros recursos y técnicas diversas y diferentes a las realizadas desde los momentos pedagógicos y la jornada diaria.

Metodología de la investigación

El paradigma asumido en este estudio es el socio crítico, del cual Latorre (2005) refiere que la reflexión sobre la práctica y la adopción de una posición crítica frente a lo social son dos formas de avanzar o tomar conciencia de los problemas. Considera la dimensión crítica en tanto que el profesorado concibe su práctica como problemática; proceso que va más allá de la comprensión y del conocimiento vulgar y cotidiano. El cambio educativo se construye como un proceso de ideología crítica, sobre las contradicciones y tensiones entre los objetivos educativos y los valores, de una parte, y la ideología social y política de la escolarización institucionalizada por otra.

Los autores Blasco y Pérez (2007), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. En su más amplio sentido es la investigación que produce datos descriptivos: las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. Al estudiar a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad o en las organizaciones. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor, fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos.

El método de investigación es la Investigación Acción Participativa, la cual Elliott (1993) la define como "un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma" (p. 17). La entiende como una reflexión sobre las acciones humanas y las situaciones sociales vividas por el profesorado que tiene como objetivo ampliar la comprensión (diagnóstico) de los docentes de sus problemas prácticos. Las acciones van encaminadas a modificar la situación una vez que se logre una comprensión más profunda de los problemas.

Ahora bien, para Latorre (2005) la recogida de datos constituye un momento importante dentro de la fase de la observación del ciclo de investigación-acción. El investigador precisa recoger información sobre la intervención o acción para ver qué consecuencias o efectos tiene su práctica educativa. Entre ellas se mencionan:

La observación: implica los procedimientos en los que el investigador presencia en directo el fenómeno en estudio. La observación permite al investigador contar con su versión, además de las versiones de otras personas y de las contenidas en los documentos. La observación no es sólo una actividad fundamental vinculada a la investigación-acción, sino una de las técnicas básicas de recogida de información, y técnica clave en la metodología cualitativa. Para Latorre (2005) La expresión observación participante se usa con frecuencia para designar una estrategia metodológica que implica la combinación de una serie de técnicas de obtención y análisis de datos entre las que se incluyen la observación y la participación directa.

Revisión documental: Otra vía importante de recoger información es analizar materiales o relatos escritos que se utilizan como fuente de información, denominados documentos escritos. La gama de modalidades de los documentos escritos es muy amplia: documentos oficiales y personales, autobiografías, historias de vida, diarios, cartas, documentos escolares, documentos oficiales, comunicados, revistas, otros. Según Latorre (2005) el análisis de documentos es una actividad sistemática y planificada que consiste en examinar (analizar) documentos escritos con el fin de obtener información útil y necesaria para responder a los objetivos de la investigación.

Según Latorre (2005) para registrar la información los observadores participantes utilizan registros, de tipo narrativo descriptivo, que contienen descripciones detalladas y amplias de los fenómenos observados con el fin de explicar los procesos en desarrollo e identificar pautas de conducta en contextos específicos. El investigador registra la información en algún soporte físico (notas de campo, grabación en vídeo o audio) y emplea para ello algún modo de expresión simbólica (lenguaje verbal, expresión gráfica) que confieren al dato los rasgos de perdurable en el tiempo y comunicable. La información resulta ser inseparable del modo en que se comunica y registra.

En estos registros el observador pasa a ser el protagonista directo: observa y registra durante o después de la observación. Entre este tipo de registros vamos a considerar los siguientes: las notas de campo, los diarios, los registros anecdóticos, los memorandos analíticos, los perfiles y las escalas, si bien estas últimas son registros cerrados, más propios de la metodología cuantitativa.

De acuerdo con Latorre (2005) las notas de campo son registros que contienen información registrada en vivo por el investigador y que contienen descripciones y reflexiones percibidas en el contexto natural. El objetivo de esta técnica es disponer de las narraciones que se producen en el contexto de la forma más exacta y completa posible, así como de las acciones e interacciones de las personas.

Los medios audiovisuales son técnicas que el docente investigador utiliza para registrar información seleccionada o focalizada previamente; la información depende del investigador y no tanto del medio que se utiliza, si bien éste media en el tipo de información que se

registra. Veremos la fotografía y las grabaciones en vídeo y audio (Latorre, 2005).

En cuanto al análisis de la información, la sistematización según Carvajal (2004) es: "un proceso teórico y metodológico, que a partir del ordenamiento, evaluación, análisis, interpretación y reflexión crítica pretende construir conocimiento y cambio de las prácticas sociales, mejorándolas y transformándolas" (p. 9). La importancia de sistematizar es que sistematizamos para comprender y, en consecuencia, mejorar nuestra propia práctica. Revertir esos nuevos conocimientos en nuestra acción.

La difusión de la sistematización permite que otros líderes, inmersos en realidades parecidas y enfrentando problemas similares, puedan aprender de nuestra experiencia, posibilitándoles no partir siempre de cero y no repetir los errores que podemos haber cometido. Por otra parte, la sistematización nos permite, a los líderes en la acción enfrentar un riesgo que se nos presenta frecuentemente: caer en el activismo y la repetición mecánica de ciertos procedimientos.

Para la realización el estudio, el análisis de contenido se debe tomar en cuenta a un grupo de personas que pueden fungir como actores sociales o informantes claves. Los informantes claves según Martínez (2000) son "personas con conocimientos especiales, status y buena capacidad de información" (p. 56). El investigador debe cuidar, al hacer la selección, que dichos informantes representen lo mejor posible la comunidad estudiada. Para el caso de la investigación, los informantes clave fueron los padres madres y representantes, docentes y niños de la sala de 3 años sección I del CEI San Antonio.

SISTEMATIZACION Y REFLEXION CRÍTICA

Referentes teóricos: La edad preescolar se caracteriza por una serie de cambios que se van operando, tanto en el plano físico y biológico como en el plano psíquico. En la medida que estos cambios se van produciendo algunos en forma gradual, otros con mayor celeridad, el niño va avanzando en su proceso de desarrollo socio–emocional y cognoscitivo de manera que va adquiriendo cada vez más mayor autonomía y conciencia de sí mismo. Dentro de tales cambios, según Zapata (2010), destacan por su notoriedad aquellos relacionados con el desarrollo psicomotriz y que le permiten lograr mayor coordinación y precisión en los movimientos que

debe ejecutar en la realización de diversas actividades, tales como la carrera, el salto, el baile, la danza, el canto, hacer garabatos, comer con cuchara, verter líquidos, atarse las trenzas del calzado.

Evidentemente, que para que el niño esté en condiciones de realizar dichas actividades, es necesario ir avanzando en forma progresiva y gradualmente por el proceso normal de crecimiento y maduración característico de la edad infantil, lo cual incluye entre otras cosas mielinización del sistema nervioso, aumenta el número de las correcciones neiesonales del cerebro, fortalecimiento del aparato locomotor, desarrollo motor grueso y desarrollo motor fino. Por su parte, Farré (2008), considera que el niño en edad preescolar ha alcanzado una gran capacidad para ejecutar diversos movimientos tales como correr, saltar, trepar, controlar el movimiento de sus extremidades. Le apasiona el juego y permanece en constante actividad. Sin embargo, lógicamente, apenas comienza a desarrollar una minina proporción de sus potencialidades que permanecen en su mayoría latentes, en espera de aflorar en cualquier momento.

Es en este preciso momento que interviene la educación preescolar como agente canalizador de las aptitudes y actitudes del infante, siendo uno de los objetivos que persigue, el desarrollo de habilidades y destrezas psicomotrices en el niño de manera que este adquiera un crecimiento armónico y natural, lo cual incidirá positivamente, tanto en su adaptación al grupo y la reafirmación de su individualidad, como en el logro de un cuerpo saludable. De allí que, la motricidad fina representa la interacción de las diversas funciones motrices y psíquicas; por lo tanto, comprende los procesos asociados a la postura, el equilibrio y movimientos del cuerpo.

Al respecto, Cardona (2010) considera que la psicomotricidad está vinculada a diversos contextos de la formación integral del niño: la percepción, la idea, la conducta social, el comportamiento lingüístico y lúdico, en la creación formativa, en el desarrollo de movimientos: saltar, correr, caminar, escribir, entre otros aspectos, que están directamente vinculados al desarrollo intelectual y físico del niño.

En este mismo orden de ideas, Boulch (2013) destaca tres aspectos principales del equilibrio que pretenden desarrollar la educación psicomotriz: a) el equilibrio estático: la toma de conciencia se dirige a los movimientos corporales compensatorios para mantener una

postura de equilibrio; b) el equilibrio dinámico: exige además la toma de conciencia de la base en que se realiza la marcha sea el suelo o un plano elevado; y c) el equilibrio después del movimiento es el que permite mantener una actitud equilibrad en posición estática después de una actitud dinámica, como puede ser una carrera seguida de un cambio de dirección y una parada.

En este sentido, para Gazzano (2012), el logro del equilibrio es un factor indispensable para la adquisición de nociones como: esquema corporal, lateralidad, espacio –tiempo y coordinación general. Su desarrollo es básico en todas las modalidades motoras, incluso la locomoción y la postura no son factibles en el niño que no puede mantener el equilibrio. Cuando se adquiere el equilibrio, el niño está en condiciones de emprender la exploración activa del ambiente.

Al respecto, para Farré (2010) cuando el niño ingresa al preescolar, ya dispone de abundante información sobre su propio cuerpo, la cual ha adquirido a través de las distintas sensaciones que él ha experimentado: contactos, dolores, roces, calor, cansancio y del cuadro mental que elabora de estas sensaciones. Ya para esta etapa de la vida, el niño ha alcanzado una gran capacidad para ejecutar diversos movimientos tales como correr, saltar, trepar, controlar el movimiento de sus extremidades. Le apasiona el juego y permanece en constante actividad. Sin embargo, lógicamente, apenas comienza a desarrollar una minina proporción de sus potencialidades que permanecen en su mayoría latentes, en espera de aflorar en cualquier momento.

Por su parte, para Di Sante (2009), reviste de gran importancia al área psicomotora, considera que está relacionada con las habilidades y destrezas que el niño puede adquirir para abordar la adquisición de nuevos conocimientos, está relacionada con los movimientos de las manos necesarios para el proceso de escritura, con los movimientos de la vista, con los movimientos de las piernas para las actividades deportivas y caminar con seguridad, así como con las habilidades mentales para dar respuesta inmediata a los estímulos que recibe. Por lo tanto, este autor considera que esta área debe ser estimulada por parte del docente preescolar, además señala: "si el docente no potencia permanentemente el desarrollo psicomotor del niño en edad preescolar, no está formando un

hombre crítico y productivo a la sociedad, porque lo está condenando a ser dependiente, sin deseos de continuar explorando conocimientos" (p. 89).

Todo esto conduce a establecer que el docente debe desarrollar actividades integrativas que conduzcan al desarrollo mental (psico) y físico (motor) del niño, a través de actividades de juegos, bailes y danzas; así como actividades al aire libre que le favorezcan su motricidad gruesa, como los juegos y actividades deportivas, a fin que el niño adquiera habilidades y destrezas corporales.

Para el Currículo de Educación Inicial (2007) la motricidad fina está relacionada con la coordinación manual, psicomotora y audio-viso-motora; entre las actividades para el desarrollo de la psicomotricidad fina destaca:

- Manipulación: amasar, limpiar la mesa, movimientos de frotado, arrastrar objetos, peinar y secar, tomar objetos, sostener, depositar, tocar piano, tocar tambor. Juegos de construcción con tacos, aros, rompecabezas, encajes, ensartados.

- Corrugado: plegado de diversos papeles (periódicos, revistas, envolturas), mojándolas en goma y pegándolas libremente. Utilizar el espacio gráfico (hojas de matas), actividades libres de artes plásticas.

- Rasgado: corte de tiras de papel con las manos

- Modelado: formas redondas (metras, pelotas, globos, frutas); alargadas (culebras, gusanitos, lápices). Uso de plastilina, arcilla, masa para moldear.

- Coloreado: experiencias de pintura en diversas superficies y con diversos materiales (pinceles, colores, creyones, motas de algodón, marcadores, dedos). Trabajos expresivos creativos libres.

- Recortado: uso de la tijera, utilizar la tijera con cortes libres, con cortes siguiendo la línea.

- Rellenado: cubrir superficies totales o parciales con diverso9s motivos.

- Trenzado y bordado: trabajos en plantillas de goma, cartón, plástico, madera, utilizando trenzas o cordones con extremos rígidos, plastificados. Trenzados libres.

- Plegado: hacer figuras con dobleces de papel, de un doblez a partir de un cuadrado, de un círculo.

En toda actividad motora, actividad motriz coordinada intencional, actúan los niveles superiores del sistema nervioso central. En la medida que la actividad motora

puede ser automatizada, estos niveles superiores pueden ser empleados para otros aprendizajes, sean o no motores. En un comienzo la actividad motriz es muy importante para el conocimiento, posteriormente cuando el conocimiento de algo ya está establecido, también ese conocimiento es utilizado en la procura de nuevos logros. Un ejemplo de ello es la adquisición del lenguaje. Inicialmente el lenguaje es aprendido por el ser humano mediante actividades exteriores (motrices) e imitaciones condicionadas, pero luego se transforma en un instrumento efectivo de nuevos aprendizajes. Posteriormente, el lenguaje identificado en gran parte por el pensamiento, permite la adquisición de estructuras superiores.

La actividad motriz es un aspecto a desarrollar de gran importancia, pues a partir de él se generan otros conocimientos como el del lenguaje. En la actividad tónica, según De Quiroz (2009) el tono sirve de fondo sobre el cual surgen contracciones musculares y los movimientos; por lo tanto es responsable de toda acción corporal y además es el factor que permite el equilibrio necesario para efectuar diferentes posiciones, está estrechamente relacionado con el esquema corporal, su ausencia impediría la toma de conciencia del cuerpo y su utilización además, debe estar armoniosamente distribuido en los músculos del cuerpo, su aumento puede ser de origen de hipertonía y su disminución es causa de hipotonías, provocando en algunos casos graves problemas.

Las funciones del tono son múltiples y, representa el fondo que permite el movimiento, son la base de toda acción corporal. Su función no es solamente neurofisiológica, puesto que también depende de las emociones que se traducen en actividades, posturas, mímicas y que acompañan toda comunicación. Esta expresión no verbal se manifiesta desde los primeros meses de la existencia y permite al niño entrar en contacto con el mundo exterior.

En cuanto a la estructuración del esquema y/o imagen corporal, refiere la importancia del equilibrio que constituye un delicado y complejo sistema donde intervienen datos visuales y mensajes provenientes del interior del cuerpo, si ellos confluyen o interactúan correctamente, el cuerpo será capaz de organizar y reorganizar constantemente el equilibrio. Para auto corregirse el niño debe sentir la posición de su cuerpo en el espacio partiendo de las informaciones

propioceptivas dirigidas especialmente a estructurar el equilibrio.

Gazzano (2010) expresa, que estudios de psicología evolutiva han demostrado ampliamente que: El niño llega a la organización del mundo circundante a través del descubrimiento, del conocimiento y de la conciencia del propio cuerpo. En la base de todos los conocimientos está el conocimiento del cuerpo en su estructura espacial. La aceptación y el dominio tónico – afectivo del propio cuerpo son condiciones para que tenga lugar la integración de las experiencias a nivel de concepto y de representación mental.

Los procesos de adaptación motriz espontáneos son el fundamento de los procesos intelectuales. La capacidad de simbolizar y de abstraer, y la organización del pensamiento lógico, tienen su origen en la actividad perceptivo – motriz del niño. Antes de poder expresarse, el niño tiene que haber podido vivir la experiencia a nivel de interiorización, y esta interiorización pasa por la experiencia corporal y el movimiento. Conseguir que las estructuras del pensamiento estén estrechamente integradas a las estructuras de la acción equivale a favorecer el aprendizaje.

En atención a todos estos aspectos de la formación integral del niño sobre los que inciden las actividades motoras finas, Zapata (2009) considera esencial el rol de docente preescolar como agente canalizador de las aptitudes y actitudes del infante, a través de una gestión pedagógica centrada en las necesidades e intereses de los niños, que le permita al niño el desarrollo de habilidades y destrezas psicomotrices, de manera que éste adquiera un crecimiento armónico y natural, lo cual incidirá positivamente, tanto en su adaptación al grupo y la reafirmación de su individualidad, como en el logro de un cuerpo saludable; además de favorecer el desarrollo de sus habilidades mentales.

El cuerpo y la mente nacen juntos y se desarrollan en común; sus reacciones y actos puros les hacen depender el uno del otro. Así, según Castillo (2008), el desarrollo psicomotor del niño va intrínsecamente ligado y apoyado en cada una de las partes equitativas que la componen. Por tal razón, una educación exclusivamente intelectual, constituye un desequilibrio psíquico y funcional que redunda en toda la personalidad del sujeto, lo mismo que abandonar este factor dando

preponderancia al desarrollo motor del niño. Es pues en la edad inicial, donde se debe asignar una gran importancia al desarrollo conjunto de estas facetas del ser humano, puesto que a esta edad es cuando mayor capacidad de desarrollo adquiere.

El desarrollo psicomotriz del niño, para Di Sante (2009), es una de las áreas más importantes a estimular en el contexto escolar, por cuanto está relacionada con las habilidades y destrezas que el niño puede adquirir para abordar la adquisición de nuevos conocimientos, está relacionada con los movimientos de las manos necesarios para el proceso de escritura, con los movimientos de la vista, con los movimientos de las piernas para las actividades deportivas y caminar con seguridad, así como con las habilidades mentales para dar respuesta inmediata a los estímulos que recibe.

Considera el citado autor que "la psicomotricidad consiste en la relación entre las funciones motoras del organismo humano y los factores psicológicos que intervienen en ellos, condicionando su desarrollo" (p. 33). De allí que sea significativo considerar que en la edad inicial es donde al niño, debe conducírsele a un desarrollo integral de su psicomotricidad a través de la interacción con el medio ambiente, para que pueda, por una parte, desarrollar su interés por nuevos conocimientos y por el mundo que le rodea y por la otra parte, desarrollar sus habilidades y destrezas físicas para abordar en medio donde se desenvuelve, a fin de que pueda incorporarse de manera efectiva a la sociedad.

En tal sentido, un docente constructivista, más que formular la repetición de conceptos, datos, fórmulas, debe orientar a los alumnos hacia la creación, el descubrimiento y la formación de nuevos conceptos. Debe ser considerado, además, como un mediador que propicia en los estudiantes el descubrirse a sí mismos como seres humanos responsables, con sentido ético y con el valor de saber lo que implica la propia existencia y razón de ser como ente pensante.

Referentes Prácticos: M., Ochoa, W. y Rodríguez, M. (2021). Desarrollo de la motricidad fina con actividades lúdicas en niños preescolares. En la primera infancia se inicia el neuro desarrollo y el desarrollo motor que proporcionan las habilidades para lograr la interacción social. En el Perú, la educación inicial es responsable de esta meta, pero

muchos maestros no lo emplean. En consecuencia, al finalizar le etapa preescolar los niños tienen limitaciones en el trazado de rasgos caligráficos, recorte, rellenado y rasgado, con efectos negativos en los niveles de educación superior. Por ello, el objetivo fue determinar la influencia de las actividades lúdicas en la motricidad fina de niños preescolares de la IEP "Cyberkids", Ayacucho. La investigación utilizó el método hipotético-deductivo, tipo experimental y diseño pre experimental, con una muestra de 30 niños con edades de 3 y 4 años. Los datos se recolectaron con una ficha de observación (pre-test y post-test), lo que permitió determinar la influencia de las actividades lúdicas en la motricidad fina, confirmando con el estadístico de Wilcoxon que las actividades lúdicas influyen en la mejora de la motricidad fina (viso manual, facial y gestual) en niños de 3 y 4 años (p=0,000), por lo que se sugiere su empleo en la enseñanza de niños en edad preescolar.

Duque, Y. (2021). Actividades lúdicas para estimular la motricidad fina en Niños 3 a 4 años de educación inicial en la Unidad Educativa Enrique Malo Andrade en el año lectivo 2019-2020. El presente trabajo investigativo, planteado como propuesta metodológica para desarrollar la motricidad fina mediante actividades lúdicas en niños y niñas de 3 a 4 años de educación inicial I en la Unidad Educativa Enrique Malo Andrade, ayudará a mejorar la pinza digital que implica precisión de los movimientos musculares pequeños. Los primeros tres años de vida del niño son importantes para desarrollar las habilidades y destrezas que le permitirán adecuado crecimiento y fortalecimiento de su confianza Mediante las actividades lúdicas y creativas se lograrán que el estudiante afirme de manera correcta las destrezas motrices finas, por medio del juego que será la base para el aprendizaje. A través de éste, que es una actividad innata en los niños, se puede perfeccionar la motricidad que les ayudará en el proceso enseñanza- aprendizaje, también favorecerá la expresión de sentimientos y su desarrollo integral, así mismo le sumirá para su diario vivir. Para obtener información fiable se trabajó con el estado del arte, observando a los estudiantes en el aula, se formularon instrumentos para recopilar información que ayudará a las respectivas encuestas para los padres de familia, entrevistas para la docente y fichas de observación que se realizaron a los alumnos del nivel, lo cual confirmaba la falta de desarrollo de la motricidad fina en los infantes

basado en los resultados. Adicionalmente, se elaboraron doce planificaciones que servirán como estrategia para estimular la motricidad fina mediante actividades creativas de arte y juego, usando diferentes recursos didácticos.

Referentes Jurídicos: Este apartado hace referencia al conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza. En tanto, es oportuno acotar que existen una serie de leyes, lineamientos y convenios los cuales promueven de forma directa e indirecta el desarrollo de las habilidades motoras en niños, niñas y adolescentes como base esencial para su formación integral. A continuación, se dejan ver ciertos estamentos jurídicos que revisten al estudio de fundamentación legal.

En primer lugar, las bases legales de esta investigación se encuentran representadas por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria, .está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de identidad nacional.

Este artículo señala que les dan la oportunidad a todos los seres humanos a una educación para que desarrollen sus potencialidades entre las cuales pueden estar las motoras, de allí que el actual estudio basado en su desarrollo a través de un plan de formación docente, encuentra fundamentación legal en este artículo y estamento.

Por otra parte, se tiene como basamento legal que sustenta esta investigación la Ley Orgánica de Educación (2009):

Artículo 4: La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y

características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad. El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad.

El contenido del mencionado artículo muestra parte de la finalidad de la educación como es la formación integral del individuo, siendo parte de esta el desarrollo de las habilidades motoras que brinda diversas ventajas al hombre como es su contribución a la personalidad, sin soslayar su aporte cognitivo y físico. También, se exalta como documento legal que soporta la investigación el Currículo de Educación Inicial (2005) plantea que: "la psicomotricidad es la interacción de las diversas funciones motrices y psíquicas. Comprende los procesos asociados a la postura, el equilibrio y movimientos del cuerpo" (p.34). Con lo cual se describe la direccionalidad que tiene el desarrollo psicomotor, por cuanto éste debe abarcar tanto el desarrollo intelectual (psico) como el desarrollo físico corporal (motor).

PROPUESTA TRANSFORMADORA Y SU APLICACIÓN

Título de la propuesta: MOTRICIDAD FINA DESDE LO LUDICO EN NIÑOS Y NIÑAS DE 3 AÑOS DEL CEI "SAN ANTONIO"

Propósito general

Implementar actividades lúdicas para potenciar la motricidad fina en los niños y niñas de 3 años del "CEIS San Antonio".

Propósitos específicos

Sensibilizar a las padres madres y representantes entorno a la importancia de realizar actividades lúdicas que fomenten el desarrollo de la motricidad fina de los niños.

Orientar a los padres, madres y representantes sobre la importancia de su participación activa en el fortalecimiento de la motricidad fina de los niños preescolares.

Desarrollar la motricidad fina de niños y niñas a través de actividades lúdicas en el Centro de Educación "San Antonio"

Evaluar las actividades lúdicas con el propósito fomentar el desarrollo de la motricidad fina.

REFLEXION

La educación inicial debe garantizar la atención integral infantil, considerando al niño y la niña como seres sociales, integrantes de una familia y la comunidad, que poseen

características personales, sociales, culturales y lingüísticas particulares que aprenden en un proceso racional con su medio o contexto inmediato. Es por ello que la educación inicial juega un papel importante en los aprendizajes posteriores de los individuos ya que les brinda ricas experiencias formativas en lo intelectual, afectivo, social, físico y emocional, contribuyendo al desarrollo integral de los niños. La motricidad fina, implica precisión, eficacia, economía, armonía y acción, lo que podemos llamar movimientos dotados de sentido útil, y es lo que hace la gran diferencia entre el hombre y los animales. También puede definirse como las acciones del ser humano en cuya realización se relaciona la intervención del ojo, la mano, los dedos en interacción con el medio, aunque no es exclusiva de la mano.

Por su parte, las acciones lúdicas que el docente realiza para potenciar los aprendizajes deben estar cargadas de inventiva, imaginación, creatividad e innovación para que los niños y niñas sientan interés y motivación y se enfoquen hacia un aprendizaje significativo. La importancia del juego está contemplada en el Currículo de Educación Inicial (2005), lo cual junto a la afectividad y la inteligencia se consolida como pilares de este nivel educativo.

En este sentido, con la propuesta se logró sensibilizar a las padres madres y representantes entorno a la importancia de realizar actividades lúdicas que fomenten el desarrollo de la motricidad fina de los niños, así como desarrollar la motricidad fina de niños a través del juego. Además, potenciar el desarrollo de la motricidad fina no solo se trata de actividades motrices, o área motora fina si no que va más allá, va de la mano con otras áreas como son la física, social y cognitiva. Con esto, el niño y la niña pueden llegar a desarrollar diversas habilidades que fomenten su desarrollo integral, que sean capaces de ser individuos seguros de sí mismo, creativos y con grandes habilidades.

CONSIDERACIONES

En cuanto a las consideraciones en función al proceso reflexivo de la ejecución de la propuesta de innovación educativa, se considera que se lograron los propósitos determinados para ello, incluyendo el proceso investigativo bajo la premisa de la IAPT. Como docente investigadora, nuestras acciones pedagógicas se corresponden con

una constante investigación acción que nos permite reflexionar sobre nuestra práctica pedagógica para dirigirla hacia la calidad educativa del nivel de inicial. Es importante, como cada día orientamos acciones hacia el interés y la motivación de nuestros niños, entendiendo que el proceso educativo debe ser consolidado a través de la triada escolar, es decir, familia, escuela y comunidad. Lo aprendido y la experiencia de la propuesta transformadora se evidencia en: El apoyo institucional fue importante para el desarrollo de la propuesta transformadora. La satisfacción como investigadora en el trabajo con los padres, representantes, niños fue una experiencia personal y profesional muy gratificante. Las limitaciones fueron asumidas con optimismo, buscando convertirlas en fortalezas y oportunidades de crecimiento personal y profesional. La potenciación de la motricidad fina a través de estrategias lúdicas se logró a través de actividades sencillas y creativas para los niños, enfocadas hacia la expresión creativa e innovadora, como una forma no solo de potenciar el área de desarrollo motor, sino además enriquecer el desarrollo integral del niño en virtud de la práctica que como docentes nos complace en realizar.

Luego de la experiencia y vivencia en la ejecución de la propuesta transformadora, se sugiere lo siguiente:

Socializar este trabajo a otras instituciones de educación inicial teniendo en cuenta las características de las mismas.

Elaborar talleres metodológicos para implementar las actividades de juegos para el desarrollo de la motricidad fina en niños de 3 años de edad.

Nuestro deber como docentes es mediar las acciones el desarrollo de los niños en un ambiente innovador, motivador, significativo, de interés y atractivo en todas sus áreas, en este caso la motricidad fina en niños, puesto que no es lo mismo estimular de una manera natural, tradicionalista y común que estimular de una manera totalmente innovadora y diferente donde cada niño se sienta con entusiasmo e interés en todas las actividades que realice.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

Ausubel, A. (1976). Desarrollo integral del niño. Revista de estudios y experiencias. Nº 49 vol. 1. España.

Blasco, J. y Pérez, J. (2007), Teoría y Práctica de la Sistematización de Experiencias. Editorial Facultad de Humanidades. Universidad del Valle.

Boulch, J. (2013). La psicomotricidad. Universidad de Murcia, Murcia.

Cardona, O. (2010). La psicomotricidad. La Habana, Editorial Félix Varela.

Castillo, I. (2008). El desarrollo psicomotor del niño. Buenos Aires, Paidós.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Caracas. Ediciones

Currículo de Educación Inicial (2005). Caracas. Venezuela.

Currículo de Educación Inicial (2007). Caracas. Venezuela

De Quiroz, I. (2009). El tono muscular. Buenos Aires, Ed. Losada.

Delgado-Mero, D. M. (2016). El juego como método para el desarrollo de las habilidades motoras en la preparatoria. Dominio de las Ciencias, 2(4), 164-178. https://doi.org/10.23857/pocaip. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/224

Denzin, N. y Lincoln (1994). Investigación Cualitativa Londres: Sage

Di Sante (2009). Desarrollo Humano. La Habana, Editorial Félix Varela.

Elliott, J. (1993): El cambio educativo desde la investigación acción. Madrid. Morata.

Farré, Y. (2008). El movimiento en el niño. La Habana, ED Libros para la Educación.

Gazzano, O. (2010). Psicología evolutiva. Buenos Aires, Ed. Losada.

Gazzano, R. (2012). Nociones de equilibrio. Buenos Aires, Paidós.

Latorre, A. (2005). La investigación-acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. Editorial Graó, Barcelona, España.

Le Boulch, J. (1995). El desarrollo psicomotor desde el nacimiento hasta los 6 años. Consecuencias Educativas. Ediciones Paidós, Barcelona.

Ley Orgánica de Educación (2009). Caracas. Venezuela

Martínez, M. (2000). Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales. Editorial Trillas.

Michelet, M. (1986). Nociones de equilibrio. Buenos Aires, Paidós.

Sánchez, A. M., Calderón, A. D., Meza, C. T., Mesa, I. C., Guevara, M. A., Trejos, P. A., González Santamaría, J., & López García, C. J. (2017). Perfil Psicomotor de niños entre 4 y 5 años Centro de Desarrollo Infantil Otún, Pereira Colombia 2016. Cuaderno de investigaciones: semilleros andina, 10. https://revia.areandina.edu.co/index.php/vbn/article/view/822

Torres, C. (2004). El juego como estrategia de aprendizaje en el aula. Venezuela

Vygotsky, L. S. (1987). Historia de las funciones psíquicas superiores. La Habana, Editorial Científico -Técnica.

Wallon (1951) Estrategias docente para el aprendizaje significativo. Barcelona. España.Edit.MC Grill.

Wallon, H. (1954). Los orígenes del carácter en el niño. Argentina, Editorial Lautaro.

Zafra Tristancho, S. L., Vergel Ortega, M., & Martínez Lozano, J. J. (2016). Ambiente de aprendizaje lúdico de las matemáticas para niños de la segunda infancia. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 7(2), 14-22. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517754054003

Zapata, U. (2010). Desarrollo psicomotriz. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.

EFECTIVIDAD DEL NEUROLIDERAZGO EN LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRIGUEZ

AUTORA: VERUSHKA DESIDERIO

RESUMEN

El artículo que se presenta a continuación, muestra un estudio desde la fenomenología del neuroliderazgo y su efectividad en la gerencia de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro. El cual se cimienta a partir de las posturas teóricas de dicha temática de acuerdo Arenas, Braidot, Rock y la prospectiva de Adrover emergiendo mediante estas y en mi episteme como parte de la directiva de la UNESR, hacia un enfoque que he desarrollado desde cuatro aspectos a considerar y que estoy segura han de ser propicios en una gestión en el que germinen prácticas desde el empoderamiento y visión de la aproximación de un neurlider sistémico con eficiencia en la toma de decisiones, hacia el neuroliderazgo innovador y prospectivo, en dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional, carisma, participación e información alcanzando con ello, esa eficiencia y eficiencia institucional que conlleven a un trabajo emancipador, corresponsable, donde todos y cada uno de nosotros seamos protagonista de ese accionar cerebral en alternativas propicias al cumplimiento de los resultados deseados.

Palabras Claves: neuroliderazgo, gerencia unesr , directivos, efectividad, toma de decisiones

Abstract

The article presented below shows a study from the phenomenology of neuroleadership and its effectiveness in the management of the Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Coro. Which is based on the theoretical positions of said subject according to Arenas, Braidot, Rock and Adrover's prospective emerging through these and in my episteme as part of the

UNESR directive, towards an approach that I have developed from four aspects to consider and that I am sure must be conducive to a management in which practices germinate from the empowerment and vision of the approach of a systemic neurleader with; efficiency in decision-making, towards innovative and prospective neuro-leadership, towards empathy, teamwork and emotional intelligence, charisma, participation and information, thereby achieving that institutional efficiency and effectiveness that leads to emancipatory, co-responsible work, where each and every one of us is the protagonist of this cerebral action in alternatives conducive to the fulfillment of the desired results.

Keywords: neuro-leadership, unesr management, managers, effectiveness, decision-making

Introducción

En un mundo vertiginoso, las organizaciones han de tener la imperiosa necesidad de transformarse, llevando a cabo acciones concretas que les asegure el cumplimiento de una labor eficiente y donde los protagonistas de dar el ejemplo hacia dicho cambio, incuestionablemente son quienes las lideran. Por lo que, una de las premisas en las que ha de estar centrado el líder es; en la inspiración que brinda a su equipo de trabajo, enraizada en comportamientos que más allá de los conocimientos técnicos y profesionales, se escudriña por reconocer esos elementos que en el interior del ser humano puedan influir hacia el arte de transformar el desarrollo de una labor exitosa.

En este sentido, es importante destacar, que la neurociencia dando pasos al neuroliderazgo es precisamente, ese tratamiento en el que los gerentes de las organizaciones han de encausarse pues, el mismo atesora el discernimiento sobre el sistema nervioso para desarrollar esa transformación de la conducta humana, sobre los pensamientos y acciones que el cerebro deriva. Es ese gerente autocrítico e influyente que ha de convertirse en un neurolider que atrae, conecta, innova y es visionario, capaz de propiciar el cambio desde acciones reciprocas en ese pensamiento arraigado al logro de los objetivos y metas institucionales .Bonet, W (2019)

De allí, que en aras de abordar el neuroliderazgo como un nuevo patrón hacia el desarrollo de la eficiencia en los procesos involucrados con la toma de decisiones, inteligencia emocional, motivación, empatía autoconocimiento entre otros elementos que aportan un impacto positivo en el accionar de los líderes en las organizaciones se trae a colación una serie de posturas teóricas y filosóficas desde el método fenomenológico sobre la eficiencia del neurliderazgo y como ha de influir el mismo, en la gerencia de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Coro en apropiamiento y asimilación de enfoques relacionados a esta temática.

En busca de la efectividad del Neuroliderazgo en la Gerencia UNESR

Apuntar hacia el fortalecimiento y efectividad de una gerencia universitaria liderada por personas originales y comprometidas que se cimientan de aptitudes y actitudes

en el apremio de la gestión desde la prosperidad y éxito institucional, ha de representar ese panorama óptimo que se traduce en la toma de decisiones acertadas, cumplimiento de las metas trazadas, ejercicio de un buen liderazgo, empleo de técnicas y prácticas gerenciales adecuadas, a los cambios pertinentes que aseguren a estas, responder a las necesidades del entorno y por ende de la sociedad.

Por lo que, a quienes son los encargados de conducir la dirección universitaria, les corresponde ser funcionarios catalizadores de esos cambios transformacionales apegados a comportamientos y decisiones centradas en la motivación individual y colectiva, ser una influencia en despertar el interés de su talento humano, sin olvidar sus estados de ánimo, sentimientos o necesidades, esas emociones que se vislumbran en el acontecer diario, tener la capacidad de guiar, reconociendo los factores extrínsecos e intrínsecos para formular estrategias destinadas a alcanzar los objetivos o metas trazadas desde una dirección y liderazgo comprensiva de las fortalezas y debilidades con las que se cuenta, así, como las oportunidades para crecer y ser prosperar.

De allí, que autores como Pautt (2011) sostengan que; "sólo aquellos organismos en donde se logra un sano equilibrio entre la gerencia y el liderazgo, son aquellas que obtienen resultados óptimos y positivos, porque, además de obtener los efectos esperados por la organización, se logra un verdadero compromiso y entusiasmo de las personas" Por lo tanto, su acción de dirigir debe ir intrínseca en la praxis de liderar, fortaleciendo con ello, el entusiasmo y motivación de su equipo.

Ahora bien, para la comprensión y alcance del equilibrio en ese accionar de los directivos, se presenta el neuroliderazgo como un término demandante en el ámbito gerencial, ya que constituye un elemento de constante discusión y construcción, como un aspecto importante de la vida humana que adquiere mayor valoración cuando se relaciona con gerencia y gestión dentro de cualquier organización o institución teniendo entre una de estas a la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR) Núcleo Coro.

Por lo que, la direccionalidad de este artículo se cimienta en un estudio desde el método

fenomenológico con la intención de interpretar significados desde posturas teóricas sobre esta temática, avaladas por Arenas, Braidot , Rock entre otros, y que conduzcan a determinar la efectividad del neuroliderazgo en la gerencia Unser desde un nuevo enfoque ajustado a la experiencia y el contexto en esta, afianzando con ello, cambios positivos en la forma en que los directivos se puedan relacionar con el personal. Siendo estos, capaces de hablar el "lenguaje cerebral" de su talento humano, permitiendo un eficiente desarrollo personal y buenos resultados del trabajo individual y colectivo.

Por consiguiente, es importante destacar, que la neurociencia abrazada al neuroliderazgo forma parte de ese ingrediente que ha de comprender esa serie de aptitudes y actitudes que emprenden las personas con cargos gerenciales, pues, esta, se convierte en una disciplina del saber fundamental en el discernimiento de esos actos recurrentes que el cerebro emana de los mismos. En este contexto, Arenas (2012: pág 5) sostiene que; el neuroliderazgo logra establecer unas áreas de enfoque o de estudio a través de los cuales es posible comprender las acciones, capacidades y emociones que caracterizan a un líder.

En consecuencia, de acuerdo a los planteamientos de dicho autor, el termino se centra en ese razonamiento y emociones resumidas en habilidades como; resolución de conflictos, trabajo en equipo , procesos creativos y motivacionales, empatía, autoaprendizaje entre otros aspecto que sin duda alguna, son el eslabón que aporta un entramado de conocimientos en el accionar gerencial que se refleja en la conducta que este maneja, en el contexto de su quehacer circundante dentro de la organización a la cual pertenece, influyendo de manera directa, hacia el talento humano que tiene a su carago.

De allí, que Braidot, N (2014) manifieste que el neuroliderazgo intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, estudiando los procedimientos del cerebro que explican la conducta reflejada en el desempeño del individuo, la motivación, la toma de decisiones, la inteligencia emocional, la forma de relacionarse con otros, e influencia hacia estos, inteligencia y aprendizaje individual y diversas cualidades vinculadas al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo. En efecto, es el promotor

de generar e inspirar hacia esa inteligencia emocional que conlleve al logro de los resultados trazados desde esos elementos motivacionales que garanticen a un talento humano comprometido con un líder afianzado al trabajo en equipo, siendo esto, una de las premisas que ha de caracterizar a los directivos Unesr.

Asimismo, Caruci (2020) asegura que el neuroliderazgo es una herramienta efectiva que conlleva la comprensión del acto cerebral que le provee al ser humano la capacidad para desarrollarse, siendo seres libres, participativos, innovadores, competitivos y lo más importante con identidad y autoestima. Mediante una integración sinérgica de sus aptitudes y actitudes, que se fundamentan para la toma de decisiones en las organizaciones desde una perspectiva de la neurogerencia enfocadas a velar que los directivos apliquen los enfoques de la inteligencia emocional y prospectiva como un aliado estratégico. Siendo por tanto, esas cualidades que han de emerger de quienes llevan las riendas de las instituciones en este caso particular, la Unesr, tener esa capacidad para discernir en un momento preciso que decisión tomar, pero también prever escenarios que visualicen un mejor futuro, desde el consenso de todos los partícipes de esta institución.

En tal sentido, y haciendo mención a fragmentos anteriores queda claro que el neuroliderazgo representa una nueva perspectiva en cuanto a la conceptualización del liderazgo y de los factores claves para su ejercicio eficaz. Esta nueva dimensión está relacionada con la comprensión de cómo funciona el cerebro, su anatomía y su fisiología. Disciplina que intenta definir la base neuronal del liderazgo y de la gestión, estudiando los procesos cerebrales que explican la conducta (desempeño) y todas las vertientes vinculadas al mundo organizacional y del ejercicio del liderazgo. (Rock, 2006).

De igual forma, este autor señala que; son cuatro los ámbitos en los que se centran los estudios de neuroliderazgo:

- Toma de decisiones y resolución de problemas. El neuroliderazgo estudia cómo actúa el córtex prefrontal durante estas situaciones. En efecto, aporta datos que permiten cambiar de forma consciente las respuestas de los líderes.

- Control emocional ante situaciones de estrés. Desde la neurociencia y por ende desde el

neuroliderazgo se conoce la importancia del control de las emociones, más allá del conocimiento profesional que pueda tener una persona, definida por la actuación del gerente en condiciones desfavorables o críticas, en búsqueda de crear escenarios positivos para su solución.

- Colaboración y trabajo en equipo. El neuroliderazgo estudia, en este aspecto, el papel de las llamadas neuronas espejo, permitiendo conocer cómo el comportamiento de unos influye en el de otros y aplicar esta información en las relaciones laborales

- Adaptación al cambio. Las personas tienden a ser resistentes a los cambios, por lo que a través de la neurociencia aplicada al liderazgo se trata de mostrar la relación entre el control de la mente y la atención cognitiva creada en el sistema límbico para contar con habilidades en la adaptación a nuevos escenarios.

En el reconocimiento de las posturas descritas y en base a la experiencia empírica como investigadora por ser parte del personal directivo de la Unesr es que puedo afirmar que las instituciones deben contar líderes capaces de explorar la efectividad que trae consigo el empoderarse del neuroliderazgo en esa inteligencia emocional, esa suficiencia del saber cómo actuar desde el pensar que su cerebro acciona en el comportamiento, aptitudes y actitudes para tomar decisiones en situaciones diversas, afianzado al trabajo en consenso, motivación y manera de relacionarse con su entorno. . Entonces, desde el personal directivo de la UNESR Núcleo Coro se debe propiciar la interacción entre los trabajadores para que se den acciones involuntarias y automáticas tanto para el beneficio de todos como de la universidad.

Pues, una de las debilidades que dicha institución ostenta, es precisamente, poca efectividad en el fortalecimiento de las potencialidades emocionales, cognitivas y motivacionales, en la gestión gerencial que demanda consenso en la toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, carisma, participación, comunicación empática, innovación , visión y corresponsabilidad, entre otras cualidades, que garanticen el logro de los objetivos establecidos como organización, centrada en habilidades socio emocionales que se enmarcan en el Neuroliderazgo.

En efecto, la UNESR Núcleo Coro, ha de suponer una conceptualización del liderazgo, no asentadas a las teorías clásicas basadas en el conocimiento acumulado de la gestión, sino con base a la comprensión del funcionamiento del cerebro que aporta la neurociencia. Es decir, la aplicación de la neurociencia hacia al contexto gerencial del neoliderazgo en la universidad, siendo pertinente conocimientos, metodologías y herramientas para la comprensión de las dinámicas que intervienen en el mismo.

Todo ello, considerando a la neurociencia como un ámbito de estudio científico que se centra en analizar el comportamiento del sistema nervioso, en la implementación del neuroliderazgo como aportador de un cambio de perspectiva, convirtiendo las relaciones interpersonales y las emociones en el vehículo hacia el éxito Unesr, aportando a los gerentes y directivos las herramientas necesarias para impulsar y motivar a sus equipos. Líderes, que han de adjudicarse del impulso que los conduzca a comprender las señales que se perciben en su equipo, fortificando así, sus procesos, mentales a partir de las emociones emitidas y con ello, tomar decisiones, partiendo a su vez, de ese enfoque visionario del neuroliderazgo que conlleve a la innovación ante las transformaciones del vertiginoso mundo y donde la prospectiva es elemental.

Por ello, Mediomundo C. (2022) afirma que; cuando se habla de una organización sin prospectiva, se estaría hablando de una estructura que no posee una razón de ser, debido a que tendría un futuro incierto, lo cual pondría en riesgo sus operaciones y desarrollo de su progreso; por el simple hecho de no poseer una visión clara de los acontecimientos, lo que arroja como consecuencia un riesgo innecesario de no sobrevivir ante un universo donde prevalecen los constantes cambios. Es entonces, una tarea necesaria, estudiar el tratamiento que recibe la prospectiva en ese acontecimiento o pensar en función al neuroliderazgo universitario visionario.

Es entonces, una emanación de la manera de innovar desde la inventiva en función a lo que piensa el cerebro de los gerentes y el talento humano, ese accionar y espíritu creador para profundizar en el discernimiento no sólo del presente sino en el mañana. Avalando lo expresado por Adrover y otros (2020) Este pensamiento prospectivo desde el neuroliderazgo

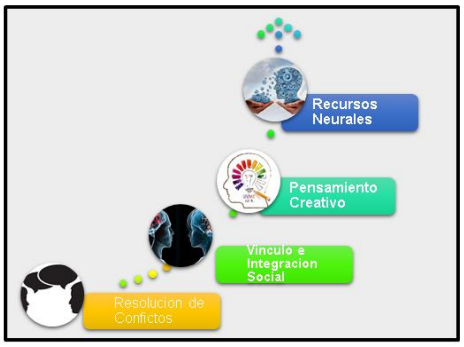
avanza a partir de imaginar escenarios posibles, a los que se los nomina por medio de ideas fuerzas evocativas, o metáforas, que representan los escenarios imaginados y que, por su parte, habilitan el diseño de caminos, trayectos alternativos para que este futuro acontezca.

En este particular, es la construcción en la que debe enfocarse ese neurolider de la Unesr, en crear o propiciar escenarios posibles implementando pensamientos ante los contextos o retos que exigen una transformación liderada por tópicos y realidades desde la institucionalidad, formación pedagógica , toma de decisiones, empatía, tolerancia , trabajo en equipo y la evolución de la misma, en la incorporación de métodos apegados a la neurociencia con panoramas inmersos desde las posibles transformaciones y contextos sociales venideros.

Por tanto, desde la visión fenomenológica de las posturas descritas en relación a la efectividad del neurliderazgo de Arenas, Braidot, Rock, la prospectiva de Adrover, , así como, de la realidad vivencial de la Unesr en el apropiamiento del mismo, como una herramienta indispensable que han de manejar quienes gerencian esta institución, emerge un enfoque que como investigadora y parte del personal que soy de la Unesr invito a reconocer como seres sociales; internalizar que un buen neurolider ha de trabajar en equipo, manejar y tomar decisiones hacia la resolución de problemas, crear esa sinergia como eslabón hacia el cumplimiento de las metras institucionales, entender que una gerencia sin visión no es gerencia, que un neurlider debe comprender cómo funciona la mente, a través de mecanismos neurocognitivos que subyacen al comportamiento de las personas desde el proceso neuronal que interviene en sus acciones .

De manera que, los enfoques que germinan a continuación sobre la efectividad del neuroliderazgo en la gerencia de la UNESR Núcleo Coro a partir de la óptica de epistemológica y fenomenológica para optimizar una gestión emergente de prácticas desde el empoderamiento y visión en la aproximación de un neurlider sistémico radica en lo siguiente; eficiencia en la toma de decisiones, hacia el neuroliderazgo innovador y prospectivo, en dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional y finalmente; el carisma, participación e información.

1er. Aspecto "Eficiencia en la toma de decisiones"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

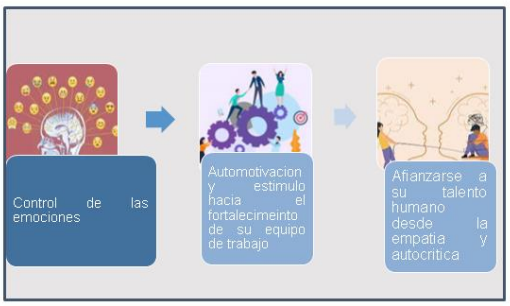
Desde la postura; eficiencia en la toma de decisiones; la gerencia de la Unesr debe arraigarse de los recursos neurales emanados del pensamiento creativo que los conduzca a la resolución de problemas que lleven a toma de decisiones exitosas y prosperas reconociendo a su vez, como esa idea implica en su entorno, activando el vínculo social en el que todos son participes y beneficiarios en la conducción y resurgimiento de alternativas que satisfagan la necesidad de cada talento humano, en el ejercicio de sus funciones desde el interés y motivación. Es en consecuencia, esa posición de amalgamarnos a las vertientes vinculadas a al mundo organizacional y de la praxis del neuroliderazgo que Rock expone.

2do. Aspecto:" Hacia el neuroliderazgo innovador prospectivo"

Fuente: *Desiderio, V (2023)*

El resultado de un neuroliderazgo desde una proyección del pensamiento futurista es un paso a lograr grandes cosas en la Unesr, al tener directivos capaces de propiciar alternativas e ideas acreditadoras de prosperidad en un futuro, a prever escenarios, crecer y vigorizarse ante circunstancias que por muy difíciles que sean, estimulan esa aptitud de innovar y salir victoriosos ante los aconteceres que el mundo de hoy demanda. Es entonces, sumarse a lo que Adrover sostiene, representar los escenarios imaginados que, habiliten el diseño de caminos, trayectos alternativos para que el panorama vislumbrado acontezca.

3er Aspecto "En dirección a la empatía, trabajo en equipo e inteligencia emocional"



Fuente: *Desiderio, V (2023)*

Sin duda alguna, el poder controlar nuestras emociones desde la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y lo de los demás, es una virtud que complementa a un líder empático que se autoreconoce, automotiva y estimula a su equipo de trabajo, Por lo que, un neurliderazgo efectivo en la gerencia de la Unesr ha de radicar, en directivos que se afianzan en su talento humano, logrando influenciarlos para alcanzar las metas trazadas. Esto trae como predominio, un neurolier que acrecienta su creatividad debido al reconocimiento que tiene sobre su equipo, siendo genuino pero también autocritico. Es el empoderamiento de esa inteligencia emocional y la forma de relacionarse con los otros en la manifestación que Braidot alude sobre el neuroliderazgo.

4to Aspecto: "Carisma participación e información"

Fuente: *Desiderio, V (2023)*

Un neurolider Unesr, debe ser un directivo que promulga una belleza interior hacia la generosidad , la cordialidad la simpatía e interés por trabajar con los demás, debe promover la integración de todo su talento humano, proporcionado una comunicación sistémica en la que estos se mantengan informados del acontecer institucional, de cómo se pueden engranar sus ideas en conjunto y función a esas acciones neurocognitivas que permitan obtener la prosperidad y éxito al alcanzar las metas o propósitos consensuados en beneficio de toda la Unesr.

Es Así pues, que ratificando el compromiso que como directivos Unesr debemos cumplir para lograr que la Universidad Nacional

Experimental Simón Rodríguez, sea una institución promotora de una máxima calidad y eficiencia educativa, debe partirse de un Neurolider ejemplar que ha de abrasarse en su accionar diario a los cuatro enfoques sugeridos, que conllevan a un trabajo emancipador, corresponsable, sistémico y donde todos y cada uno de nosotros seamos protagonista de ese accionar cerebral en alternativas propicias al cumplimiento de los resultados deseados.

Por lo que , en conclusión, dicho artículo se centra en que la efectividad del neurliderazgo en la gerencia Unesr permitirá esa eficiencia y eficacia en la toma de decisiones, reducción del riesgo a adoptar medidas erróneas, fortalecimiento de la autoconfianza de los directivos y del respeto de su talento humano por ser una persona empática, generosa e influyente con un carácter futurista que proyecta un clima laboral positivo y por ende participativo al comprender y entender los sentimientos u emociones de sus trabajadores.

Fuentes Consultadas

Arana, Arnoldo (2012). Neuroliderazgo. Una perspectiva innovadora del liderazgo. Disponible en: http://www.glcconsulting.com.ve/wpcontent/uploads/2015/10/Articulo_Neuroliderazgo_Una_Perspectiva_Innovadora_del_Liderazgo_Arnoldo_Arana.pdf / [Consultado: 2023, Abril13]

Adrover, Liliana y otros (2020) Estudios de prospectiva en educación. esearchgate.net/publication/342552047estudio_prospectivo_a_diez_anos [Consultado: 2023, Abril16]

Braidot, Néstor. (2013). Neuromanagement y Neuroliderezgo: Cómo se aplican los avances de las Neurociencias a la conducción y gestión de organizaciones. Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires, Argentina

Bonet, Wanda (2019) Neuroliderazgo: El Arte De Transformar (Spanish Edition)gooogle.co.ve/books/edition/Neuroliderazgo/TpatDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&pg=PT3&printsec=frontcover [Consultado: 2023, Abril16]

Caruci Emilia (2020) Aporte de la neurociencia al liderazgo en la acción gerencial de las organizacionespalabras claveneurociencia, neuroliderazgo, acción gerencial https://investigacionuft.net.ve/revista

/index.php/Gerentia/article/view/150/132 [Consultado: 2023, Abril15]

Mediomundo, Carlos (2022) Importancia de la Prospectivas Estratégica en las Organizaciones para la toma de las Decisiones Gerenciales https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8594451.pdf [Consultado: 2023, Abril14]

Pautt, Geli (2011) Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf [Consultado: 2023, Abril16]

Rock, D. (2006). SCARF: a brain based model for collaborating with and influencing others. Neuroleadership, Journal, 1, 1-5.

PERSPECTIVA METODOLÓGICA PROCEDIMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN

AUTORA: MORILLO D. ROSANNA M.

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito disertar sobre la metodología procedimental de la investigación, fundamentada bajo un enfoque cualitativo, el cual permite identificar la naturaleza profunda de las realidades desde las vivencias del ser, desde la facticidad misma. Cabe destacar, que el método que abordo es la fenomenología, cuya dinámica gira entorno a tres (3) componentes básicos fundamentales del método fenomenológico, como es reducción, construcción, destrucción. Donde la reducción es el elemento básico del método (de un modo preciso, se distancia de aquel ser y regresa a su ser), la desconstrucción (proceso crítico en el cual los conceptos tradicionales, que en el comienzo deben ser necesariamente empleados) y la construcción (filosofía es necesariamente destrucción, es decir, una desconstrucción de conceptos tradicionales lleva a cabo una recursión histórica a la tradición). Cabe destacar, que es necesario reconocer que hay una anticipación de toda comprensión, que puede estar determinada por la autocomprensión o la comprensión del Dasein. De acuerdo a las reflexiones finales se debe acotar que Heidegger señala que toda interpretación que haya de acarrear comprensión tiene que haber comprendido ya lo que trate de interpretar.

Palabras claves: fenomenología, Hermenéutica, Reducción, Desconstrucción, Construcción.

ABSTRACT

The purpose of this article is to discuss the procedural methodology of the investigation, based on a qualitative approach, which allows to identify the deep nature of realities from the experiences of being, from facticity itself. It should be noted that the method I address is phenomenology, whose dynamics revolve around three (3) fundamental basic components of the phenomenological method, such as reduction, construction, destruction. Where the reduction is the basic element of the method (in a precise way, it distances itself from that being and returns to its being), the deconstruction (critical process in which the traditional concepts, which in the beginning must necessarily be used) and the construction (philosophy is necessarily destruction, that is, a deconstruction of traditional concepts carries out a historical recursion to tradition). It should be noted that it is necessary to recognize that there is an anticipation of all understanding, which can be determined by self-understanding or understanding of Dasein. According to the final reflections, it should be noted that Heidegger points out that any interpretation that is to lead to understanding must already have understood what he is trying to interpret.

Keywords: phenomenology, hermeneutics, reduction, deconstruction, construction.

Introducción.

El método fenomenológico a partir de Martin Heidegger profundiza las investigaciones, yendo más allá de lo que se puede observar, adentrándose a la sensibilidad de las personas, en las realidades en las que viven, en el ser mismo, en su existencia en el mundo. Cabe destacar, que la esencia misma de la fenomenología la hace atractiva para enfocar y orientar los estudios cuando involucra el comportamiento humano, brindando flexibilidad el desarrollo de la investigación con carácter reflexivo que lo caracteriza.

Del mismo modo, para Martín Heidegger la fenomenología se hace cargo del fenómeno, de la comprensión como algo más que una forma de conocimiento o un sistema de reglas metodológicas, a saber cómo una determinación ontológica del hombre y un rasgo definitorio de la filosofía como tal, en tanto, que expresa la apertura del hombre al ser (León, 2009). Bastante preciso al indicar hacia donde se encamina la investigación, dejando claro que es el estudio del ser mismo, de la interacción que tenga este con el mundo, con el entorno, con la cosa misma.

En base a lo anterior, sustento la relevancia de la postura de Martin Heidegger, el cual señala que la intencionalidad de la investigación gira en torno a las vivencias, fomentando la pregunta por el método, y que de acuerdo a lo aportado por el autor está compuesto por tres (3) componentes básicos fundamentales del método fenomenológico reducción, construcción, destrucción.

Asimismo, debo hacer referencia a lo indicado por (Rueda, 2017), el círculo hermenéutico se refiere en primera instancia a la circularidad que hay entre una tradición y la interpretación, es decir, un texto sólo puede interpretarse como parte de un todo, como integrante de una tradición que constituye el presupuesto que condiciona su comprensión.

Investigación cualitativa.

El enfoque que se le dé a las investigaciones va a depender de la situación problémica, cual es la intencionalidad que tenga el investigador, de manera que según (Martínez, 2008) plantea que la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de

las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo, que es el todo integrado, no se opone a lo cuantitativo, que es sólo un aspecto, sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante.

Por su parte (Denzin, 1994) expone que es un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en muchas ocasiones contradisciplinar. Atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Los que la practican son sensibles al valor del enfoque multimetódico. Están sometidos a la perspectiva naturalista y a la comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo es inherentemente político y construido por múltiples posiciones éticas y políticas.

En base lo anterior, debo decir que la investigación cualitativa se basa en un replanteamiento de la relación sujeto-objeto, lo que difiere de la integración dialéctica sujeto-objeto es el principio articulador de todo el andamiaje epistemológico de la investigación cualitativa. De manera, permite reflexionar conscientemente sobre el fenómeno en estudio ampliar la posibilidad de abordar situaciones que no se podría con otro enfoque.

En relación al abordaje cualitativo (Bautista, 2022) El abordaje cualitativo busca información sobre la conducta a través de la observación, eventos y actividades. Su énfasis se encuentra en la obtención de datos textuales abiertos, en las propias palabras y frases de la población local que permita conocer el contexto, vislumbrar la conducta, así como de los sistemas que influyen en el comportamiento. Lo que permite al investigador, abordar nudos críticos de naturaleza social evitando la rigidez en el desarrollo del estudio.

Es por ello, que siguiendo con el planteamiento de (Bautista, 2022) En este sentido la investigación de orden cualitativo que registra, describe y otorga un valor significativo, es apropiada a la complejidad y enfrenta elementos no admitidos en el método experimental que, ante la dificultad para interpretar hechos humanos, decidiendo marginarlos y enfrentar hechos concretos.

La Fenomenología de Heidegger.

En principio debo decir que Martín Heidegger propone la fenomenología interpretativa o hermenéutica "como una metodología filosófica para descubrir el significado del ser (entes) o existencia de los seres humanos en una manera diferente a la tradición positivista" (León, 2009). Cabe destacar, que el autor va más allá de las cosas, comprende la existencia del ser en el mundo, percibido desde la realidad en ese momento en ese ahora. Además, Heidegger señala que la fenomenología se hace cargo del fenómeno, de la comprensión como algo más que una forma de conocimiento o un sistema de reglas metodológicas, a saber cómo una determinación ontológica del hombre y un rasgo definitorio de la filosofía como tal, en tanto, que expresa la apertura del hombre al ser.

En tal sentido, que se trata de buscar cómo se comporta ese ser en el mundo y la fenomenología permite el acercamiento a la realidad, la existencia, palpando la ocurrencia del fenómeno. De manera, que de acuerdo a la concepción del método, "hace ver desde sí mismo aquello que se muestra, y hacerlo ver tal como se muestra desde sí mismo", es el sentido formal de la investigación (Heidegger, 1927). En tal sentido, que la fenomenología no se dirige meramente al ente, sino que se sirve de él para referirse principalmente a su ser, el cual constituye su sentido y fundamento.

De acuerdo a lo señalado por (Heidegger, 1927), la fenomenología muestra que la vida no sólo se desenvuelve en la forma de una intuición de objetos reales (percepción), imaginarios (fantasía), ideales (juicio), entre otros. De tal manera que Heidegger, lo llama intuición herméutica al sentido de la relación entre la vida y la objetualidad, vivida - experi¬mentada, y de la vida consigo misma, es decir, al modo de una intuición del sentido reflejado en la vivencia.

Por tanto, expreso el método fenomenológico se concibe desde la base de los involucrados, percepciones que el investigador recoge en tiempo real, vivencias que permite estructurar las ideas, ampliar y argumentar de acuerdo a

lo investigado, considerando el rigor científico, el nivel partiendo de la intencionalidad del investigador. En este sentido, comparto lo señalado por (Callejo, 1998), al referirse a investigación cualitativa, coincidiendo en lo antes mencionado, pero aportando en las técnicas perspectivas, la metodológica implica un espacio, una conciencia de posición con respecto al campo de observación. Una posición que enmarca lo observable lo que se ha de recoger de la realidad social para señalar posibilidades de acción en la investigación y en la sociedad.

Es por ello, que para Martin Heidegger la intencionalidad de la investigación gira en torno a las vivencias, fomentando la pregunta por el método, y que de acuerdo a lo aportado por el autor, "es la idea de que una fenomenología de carácter estático y reflexivo y que puede fallar en la captación de sentido propio entorno a las vivencias al instituir la actitud teórico-reflexiva como el modo propio de su aprehensión" (Ledesma, 2021). Además, debo decir, que esto va acompañado de la comprensión de esas vivencias, más aún, la comprensión de que estás viviendo, el cual es fáctico e histórico, dándole carácter interpretativo.

Cabe destacar, que según (Losada, 2019) Heidegger señala que "es necesario reconocer que hay una anticipación de toda comprensión, que puede estar determinada por la autocomprensión o la comprensión del Dasein (ser ahí) mismo". De acuerdo a lo planteado por el autor, es aminorar, o porque no evitar la incertidumbre, de esperar algo que quizás no va llegar. Por ello, mencionó que la expectativa de la ocurrencia no es recomendable en el proceso investigativo, más aún que cuando trabajamos con personas.

Es importante mencionar, según (Allard, 1988) menciona lo expuesto por Martin Heidegger que la metodología fenomenológica gira entorno a tres (3) componentes básicos del método fenomenológico reducción, construcción, destrucción. Cabe destacar, que cada uno le corresponde el contenido, de acuerdo a la pertinencia en relación a lo investigado. La construcción en filosofía es necesariamente destrucción, es decir, una desconstrucción de conceptos tradicionales lleva a cabo una recursión histórica a la tradición. Y

esto no es una negación de la tradición o una condenación de ella como sin valor; más bien lo contrario, significa precisamente una apropiación positiva de la tradición. Porque la destrucción pertenece a la construcción, la cognición filosófica es esencialmente al mismo tiempo, en cierto sentido, cognición histórica.

Circulo hermenéutico.

Partiendo de lo referido por (Losada, 2019) que se apoya en Gadamer, el cual señala que el Círculo Hermenéutico y a los prejuicios en una estrecha y profunda relación. Comprender un texto implica siempre un proyectar, anticipar un sentido que se revisará conforme se vaya penetrando en el sentido del texto. La interpretación parte de conceptos previos que se irán sustituyendo en el mismo transcurrir de la interpretación por otros conceptos que se adecuen mejor.

Por su parte, (Rueda, 2017) indica que Heidegger habla del circulo hermenéutico, como una circulación inherente a toda comprensión, resaltando la recíproca dependencia entre la comprensión del todo y la comprensión de las partes, siendo más claro, es la réplica formal de otro orden cerrado más eminente todavía, se trata de la circularidad real entre el ser y el ente. Esto me permite decir, que es considerado para los procesos investigativos de acuerdo a la intencionalidad presentada, orientando el camino a seguir.

Es importante mencionar, que según lo planteado por (Hernández, 2019) del círculo hermenéutico no se puede salir, es un círculo ontológico, es una estructura del Dasein, recalcando Heidegger que lo decisivo no es salir del círculo, lo sino entrar. Cabe destacar, que Heidegger en su obra ser y tiempo señala que le preocupa en radicar las interpretaciones a la apertura más original, distinguible.

En tal sentido en las investigaciones se ajustan a la formalidad que proporciona la metodología, claramente definidas de cuerdo al hilo conductor señalando la ruta, aportando elementos significativo y característico que fundamentan el desarrollo de la indagación, de tal manera, se muestra tal cual la situación, como se comportan los

individuos involucrados, una situación que inquieta y requiere ser atendida y dar respuesta a una carencia. Ahora bien, en necesario ahondar y argumentar, de acuerdo a Heidegger, como se concibe.

De lo anterior, (Ledesma, 2021) señala que dado que la vida no sólo se dirige a las cosas y a los otros seres que comparten su ser vivencial, sino también siempre a sí misma, al vivir le pertenece una comprensión de estar viviendo, dicha comprensión se enfoca en lo fáctico, tributando al comprender de tal manera que se le un sentido interpretativo. Ahora bien, debo entender que todo comprender se compone de una objetualidad vista de donde se concibe y considerando la perspectiva in¬vestigativa. Siendo parte de la estructura la previedad, primer aspecto del método hermenéutico-fenomenológico o lo que también se denomina ase¬guramiento de la situación hermenéutica.

Asimismo, la caracterización de la vida como interpretativa aparece un segundo problema que motiva el desarrollo metodológico de la fenomenología hermenéutica, planteado de esta manera según, si todo comprender es interpretativo y toda interpretación lleva consigo elementos de previe¬dad. Para Heidegger existe un segundo aspecto de carácter crítico con motivo de abordar el problema de la historicidad de los conceptos y de las problemáticas que los motivan es denominado como destrucción, que para Heidegger una forma crítico-metódica de dilucidación y desmonte conceptual con vistas al sentido de la objetualidad intuido en el vivir.

Siguiendo con la estructura y en atención a lo señala por (León, 2009) la reducción, en la cual pone por consiguiente frente a los ojos investigativos los datos a luz de lo investigado, a saber, el ser del ente. Una vez hecho esto, la fenomenología herme¬néutica, en su afán de conocimiento teórico, quiere llevar estas estructuras a concepto y para ello acuña al método el momento de la construcción o conceptualización, motivado a la actitud teórico-reflexiva y los conceptos cerrados.

En este sentido, refiero como tercer aspecto del método hermenéuti¬co-fenomenológico, que según (Ledesma, 2021) los indicadores formales son conceptos o ideas propuestos de manera

provisoria que, en pocas palabras, buscan cumplir cinco funciones principales: guiar la investigación proponiendo al fenómeno y al sentido intuido como única re¬ferencia, expandir el horizonte previo de comprensión del fenómeno, ligar de partida la formulación de conceptos e ideas con una problemática que no sea ajena al fenómeno, sino que sea motivada por éste, mantener abierta no sólo la determinación del sentido equitativo del fenóme¬no, aprender el sentido práctico-referencial de mostración y mantenerlo en constante revisión usando el fenómeno como único punto de referencia.

Posterior a ello, el último aspecto del método no es presentado o trabajado explícitamente por Heidegger manifiesta que una apariencia siempre lleva consigo, al modo de la priva¬ción, el sentido original del fenómeno, Según Heidegger hay vivencias ejemplares que permiten una intuición sin distorsiones del sentido original del fenómeno. Estas vivencias son las manifestaciones de los individuos, las cuales constituyen el cuarto aspecto del método.

Reflexiones finales.

De acuerdo a lo reflexionado puedo acotar, que en el círculo hermenéutico planteado por Martí Heidegger señala que toda interpretación que haya de acarrear comprensión tiene que haber comprendido ya lo que trate de interpretar. Ese sentido, me permite interpretar ocurrencia del fenómeno, revisar los factores que inciden y a la misma vez comprender la situación presentada.

Asimismo, debo decir que Heidegger como seguidor de un método fenomenológico reforzado ontológicamente, de tal manera, que dice seguir a las cosas mismas tal y como son; la ontología fenomenológica tiene que traerse a los fenómenos que analiza haciendo honor a su modo de ser en cada caso, adecuando el terreno conforme a su carácter.

la filosofía es la ontología universal y fenomenológica que parte de la hermenéutica del Dasein, la que a su vez, como analítica de la existencia, ata el cabo del hilo conductor de toda cuestión filosófica allí donde toda cuestión filosófica surge y retorna.

Referencias.

Allard, A. (1988). Problemas Básicos de Fenomenología. Indiana University Press.

Bautista, N. (2022). Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones. Bogotá: El Manual Moderno.

Callejo, J. (1998). Articulación de perspectivas metodológicas: posibilidades del grupo de discusión para una sociedad reflexiva. UNED. Departamento de Sociología I, 31-55.

Denzin, N. (1994). Handbook of Qualitative Research. Londres Sage Publications.: 2nd Edition.

Guardian, A. (2007). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. San José, Costa Ria: PrintCenter.

Heidegger, M. (1927). Sein und Zeit . Alemania: eBook.

Hernández, M. (2019). Circulo Hermenéutico. Martin Heidegger. Revista de investigación Filosófica y cientíFicA.

Ledesma, A. (2021). El método hermenéutico-fenomenológico de Martin Heidegger y la posibilidad de una investigación filosófica independiente. Studia Heideggeriana, Vol. X, 245-262.

León, E. (2009). El giro hermenéutico de la fenomenología en Matín Heidegger. Polis. Revista Latinoaméricana., 22.

Losada, E. (2019). El círculo hermenéutico. Una perspectiva crítica. Otrosiglo. Revista filosófica. Vol. 3, N°2. , 43-53.

Martínez, M. (2008). Epístemología y metodología cualitativa en la Ciencias Sociales. México: Trillas.

Rueda, D. (2017). El Círculo Hermenéutico…el Círculo de la compresión. Analéctica.

PROGRAMAS DE SALUD. UNA VISIÓN ONTOLÓGICA DE CALLE

AUTORES:

MARIA T. MARTÍNEZ

ENDLYS MARIN

RESUMEN

La investigación se circunscribe en la línea de investigación relacionada con la gerencia en los programas de salud y tiene como propósito interpretar los programas de salud desde la visión ontológica de calle, en el Ambulatorio "La Velita" de Santa Ana de Coro estado Falcón, durante el III trimestre de 2018. Se elige el paradigmadesarrollarloscentrado en el método fenomenológico hermenéutico, explorándolo desde la perspectiva de tres informantes claves en un ambiente natural y en relación con el contexto, las cuales fueron identificadas con los seudónimos para resguardar los principios éticos de la investigación. La información obtenida fue a través de la entrevista a profundidad y la observación participante que fue transcrita y organizada en una matriz de categorización, para luego sustraer los aspectos relevantes en estructuras particulares; que posteriormente se trianguliza para destacar las similitudes y diferencias en la información aportada con el fin de contrastarla con los autores e investigadores consultados y realizar las reflexiones finales. De acuerdo a lo obtenido se deduce que como parte de los principios de la salud pública, se plantea la necesidad de fortalecer los conocimientos a nivel de las organizaciones que enfrentan a escenarios con cambios profundos y es tarea prioritaria del gerente reflexionar acerca de los factores que afectan su gestión para lograr comprenderla, manejarla, reordenarla, hacer más flexible y productiva la ejecución de sus actividades. Como investigadora considero que el compromiso social de la gerencia debe ser proyectado tratando de avanzar en la preparación e implantación de modelos de trabajo que garanticen el logro de los objetivos establecidos en los programas de salud con fines precisos y claros de cumplimiento y, asimismo, renovar los mecanismos de participación activa y protagónica de todos los involucrados.

Descriptores: Programas. Visión ontológica. Burocracia de calle.

ABSTRACT

The research is limited to the line of research related to management in health programs and has the purpose of interpreting the social managerial meaning of health programs from the ontological street view in the La Velita Ambulatory of Santa Ana de Coro Falcón State During the III quarter of 2018, the post-positivist paradigm focused on the hermeneutical phenomenological method was chosen, exploring it from the perspective of three key informants in a natural environment and in relation to the context, which were identified with the pseudonyms to safeguard the principles research ethics. The information obtained was through the in-depth interview and the participant observation that was transcribed and organized in a categorization matrix to then subtract the relevant aspects in particular structures that are subsequently triangulated to highlight the similarities and differences in the information provided with the purpose of contrasting it with the authors and researchers consulted and making the final reflections. According to the obtained it is deduced that As part of the principles of public health there is a need to strengthen knowledge at the level of organizations that face scenarios with profound changes, and it is a priority task of the manager to reflect on the factors that affect their management in order to understand it, manage it, reorder it, make the execution of its activities more flexible and productive. As a researcher I consider that the social commitment of the management must be projected trying to advance in the preparation and implementation of working models that guarantee the achievement of the objectives established in the health programs with precise and clear goals of compliance and, likewise, renew the mechanisms of active and protagonist participation of all those involved.

Descriptors: Socio-managerial meaning. Ontological vision. Street bureaucracy.

INTRODUCCIÓN

La gerencia pública, se entiende como el proceso de guiar o dirigir organizaciones o instituciones públicas hacia el logro de su misión y los objetivos que éstas se han propuesto en políticas, programas y proyectos, en un ambiente complejo que requiere una negociación constante con actores y grupos internos y externos a la organización, haciendo un uso eficiente y eficaz de los recursos. De la definición anterior se desprende que el gerente público debe asumir una serie de roles y llevar a cabo una serie de intervenciones gerenciales que aseguren el cumplimiento de la misión, los objetivos y las metas organizacionales que implican el dominio tanto de funciones técnicas como políticas, donde el papel de la negociación como acto político que es, resulta fundamental para el desarrollo de su trabajo gerencial de guiar y dirigir la organización pública que es parte de una red interinstitucional mediante la cual se desarrolla todo el ciclo de la política gubernamental.

En consiguiente en SOCIAL MANAGERIAL SIGNIFICANCE OF HEALTH PROGRAMS. AN ONTOLOGICAL VISION OF THE STREET

Autores: Maria T. Martínez

Endlys Marin

ABSTRACT

The research is limited to the line of research related to management in health programs and has the purpose of interpreting the social managerial meaning of health programs from the ontological street view in the La Velita Ambulatory of Santa Ana de Coro Falcón State During the III quarter of 2018, the post-positivist paradigm focused on the hermeneutical phenomenological method was chosen, exploring it from the perspective of three key informants in a natural environment and in relation to the context, which were identified with the pseudonyms to safeguard the principles research ethics. The information obtained was through the in-depth interview and the participant observation that was transcribed and organized in a categorization matrix to then subtract the relevant aspects in particular structures that are subsequently triangulated to highlight the similarities and differences in the information provided with the purpose of contrasting it with the authors and researchers consulted and making the final reflections. According to the obtained it is deduced that As part of the principles of public health there is a need to strengthen knowledge at the level of organizations that face scenarios with profound changes, and it is a priority task of the manager to reflect on the factors that affect their management in order to understand it, manage it, reorder it, make the

execution of its activities more flexible and productive. As a researcher I consider that the social commitment of the management must be projected trying to advance in the preparation and implementation of working models that guarantee the achievement of the objectives established in the health programs with precise and clear goals of compliance and, likewise, renew the mechanisms of active and protagonist participation of all those involved.

Descriptors: Socio-managerial meaning. Ontological vision. Street bureaucracy.

el estado Falcón, específicamente en el Ambulatorio la Velita de Santa Ana de Coro, pese a los esfuerzos realizados se observan debilidades en el desarrollo de los procesos para promover los programas de salud que algunas veces no cuenta con la participación protagónica e integrada de los gerentes, trabajadores, comunidades y las familias; mediante procesos de información como proceso fundamental para las tomas de decisiones, no se precisan los términos de las acciones a desarrollar y no se percibe la presencia de la coordinación y negociación en la delegación de funciones.

La investigación se circunscribe en la línea de investigación relacionada con la gerencia en los programas de salud y tiene como propósito Interpretar los programas de salud desde la visión ontológica de calle en el Ambulatorio "La Velita" de Santa Ana de Coro Estado Falcón durante el III trimestre de año 2018, para ello se elige el paradigma pos positivista centrado en el método fenomenológico hermenéutico, explorándolo desde la perspectiva de tres informantes claves en un ambiente natural y en relación con el contexto, las cuales fueron identificadas con los seudónimos de Girasol, Heliconia y Tulipán para resguardar los principios éticos de la investigación. La información obtenida fue a través de la entrevista a profundidad y la observación participante que fue transcrita y organizada en una matriz de categorización para luego sustraer los aspectos relevantes en estructuras particulares que posteriormente se procedió a triangulizar para destacar las similitudes y diferencias en la información aportada con el fin de contrastarla con los autores e investigadores consultados y realizar la teorización que conlleva a las reflexiones finales.

Como investigadora considero que el compromiso social de la gerencia debe ser proyectado tratando de avanzar en la preparación e implantación de modelos de trabajo que garanticen el logro de los objetivos establecidos en los programas de salud con fines precisos y claros de cumplimiento, y asimismo, renovar los mecanismos de participación activa y

protagónica de todos los involucrados.

Acercamiento al fenómeno de estudio

Los programas de salud son un conjunto de acciones implementadas por el gobierno con el objetivo de mejorar las condiciones sanitarias de la población. De esta forma, las autoridades promueven campañas de prevención y garantizan el acceso democrático y masivo a los centros de atención. Al respecto la Organización Mundial de la salud OMS (2012:4) refiere que: Un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades y de servicios, realizado simultanea o sucesivamente, con los recursos necesarios y con la finalidad de alcanzar los objetivos determinados en relación con los problemas de salud precisos y para una población determinada.

Así mismo cada uno de los programas desarrollados en todos los países del mundo son de vital importancia para la población ya que a través de ellas se pueden prevenir enfermedades, educar a la población sobre estas, disminuir la morbi-mortalidad, contribuir a la equidad asegurando que la población tenga acceso al diagnóstico y tratamiento de las enfermedades, fortalecer la participación y corresponsabilidad en el cuidado de la salud, ampliar la cobertura de información, educación y servicios específicos para la atención de la salud integral de las personas, brindar protección prenatal y postnatal. La obtención de niveles favorables de eficacia con los recursos disponibles, con especial atención a las desigualdades, validando las actuaciones a través de la evidencia científica y la evaluación. Restrepo (2009)

Los problemas que buscan resolver las políticas, programas y proyectos sociales, tienden a ser complejos y a estar débilmente estructurados. Esto se debe a que son difusos y transversal, el nivel de salud colectiva, guarda relación con la estructura familiar, estrato socio-económico, calidad de vida, infraestructura, entre otros. Es decir, que es un problema complejo con distintas causales y diversas aristas que corresponden a diferentes estructuras sociales cuya solución debe obedecer al compromiso y articulación de varios sectores de la sociedad. Las políticas y programas sociales del gobierno corresponden a necesidades de la realidad social, por ende, las metas son múltiples y por eso la gerencia social se debe abocar a la planificación desde diferentes vectores para dar respuestas a los requerimientos de las comunidades.

Con esta concepción se hace necesario implementar estrategias que permitan desarrollar los programas de salud desde una apropiación y el acceso a la salud colectiva tomando en cuenta que

la educación para la salud, la promoción, la prevención, atención y recuperación de las enfermedades y el saneamiento ambiental sólo pueden lograrse a escala social con la movilización de la sociedad civil en la ejecución de los programas, en otras palabras, el camino de la salud, transita de la atención medica individualizada a un enfoque de atención de salud pública y colectiva; de la atención a factores causantes a factores predisponentes y de riesgo.

En el estado Falcón, específicamente en el Ambulatorio la Velita de Santa Ana de Coro, pese a los esfuerzos realizados se observan debilidades en el desarrollo de los procesos para promover los programas de salud que algunas veces no cuenta con la participación protagónica e integrada de los gerentes, trabajadores, comunidades y las familias; mediante procesos de información como proceso fundamental para las tomas de decisiones, no se precisan los términos de las acciones a desarrollar y no se percibe la presencia de la coordinación y negociación en la delegación de funciones.

ANTECEDENTES

Para fundamentar la investigación se consideran los estudios realizados con anterioridad donde en primera instancia se encuentra Valdés, J. (2017) Chile. Con su tesis doctoral titulada, Transformando las representaciones sociales de la participación ciudadana mediante la acción sobre problemas sociales de la comunidad. El propósito del estudio consistió en contrastar los cambios y continuidades registrados en las representaciones sociales de la participación ciudadana del alumnado tras el trabajo de un módulo de acción sobre problemas sociales. Corresponde a un estudio de investigación-acción, orientada a la exploración de la transformación desde la visión minimalista que la restringen únicamente a votar a la visión maximalista que incluye todas las formas de participación que el sistema democrático ofrece, hace uso de diferentes fuentes de información con el fin de comprender los diferentes puntos de vista por lo que la misma está centrada al abordaje de los estudiantes y profesores para el abordaje de las representaciones y comportamiento en la participación. El estudio estuvo posicionado desde un enfoque ontológico y epistemológico interpretativista desde el paradigma crítico de la investigación educativa. Al finalizar se pudo contribuir con un diseño y aplicación de intervenciones didácticas concretas para aportar al desarrollo de las capacidades democráticas del alumnado reafirmando que hay que tener presente que para aprender a participar es necesario seguir participando.

Venezuela Peraza (2014) presentó una tesis doctoral titulada

"propuesta de un modelo gerencial estratégico socialmente responsable basado en el gobierno electrónico para la gestión de los gobiernos locales en el estado Aragua" En esta investigación se integran los factores mencionados, planteándose una ruptura de paradigmas en la forma burocrática tradicional de concebir la administración pública. Los cambios que emergen en las ciencias administrativas, orientadas al sector público, han dado lugar a los conceptos de gobernanza o el buen gobierno para incorporar nuevas prácticas en la gestión pública, en esta la participación ciudadana y la conducta de los funcionarios apegada a principios y valores son fundamentales en el gerenciamiento municipal con una visión axiológica y teleológica, hacia una mejor calidad de vida. El abordaje de la realidad, se presenta desde una perspectiva cualitativa, tomando como base una investigación enmarcada en el contexto fenomenológico. Esta Tesis Doctoral es soportada por la revisión documental-bibliográfica y las entrevistas a profundidad realizada a los informantes clave de los Municipios Girardot, Santiago Mariño y Sucre del Estado Aragua, para recoger el sentir y las vivencias de la cotidianidad, cuyos resultados son tratados, desde el punto de vista de la hermenéutica. Producto del análisis discursivo con los entrevistados y con base al marco teórico referencial, se presenta un constructo teórico, enmarcado en un modelo que persigue la eficiencia y eficacia en la gestión de los gobiernos locales, concluyendo con reflexiones que incentiven a la sociedad como un todo, a la solución de los problemas, donde se tome en cuenta la visión de una filosofía de vida y de bienestar para la comunidad.

En el estado Falcón Theran E (2016) realzó un estudio titulado: Estrategias gerenciales para el fortalecimiento del programa Caremt en el componente endocrino metabólico. El presente estudio tiene como objetivo evaluar las estrategias gerenciales para el fortalecimiento del programa de salud cardiovascular, cáncer, renal, endocrino metabólica y tabaco CAREMT en el componente Endocrino Metabólico, en la Parroquia San Antonio de Santa Ana de Coro estado Falcón, durante el segundo semestre del año 2016. Estuvo enmarcado en una investigación de tipo descriptivo de diseño de campo modalidad proyecto factible. La muestra objeto de estudio estuvo comprendida por 11 ASIC de la Parroquia San Antonio.

La confiabilidad se realizo a través de la prueba de Alfa Crombach Se obtuvo un valor alfa de 0,8245 (para la variable estrategias gerenciales: ítems del 1 al 9). y un valor alfa de 0,8279 (para la variable fortalecimiento de programas: ítems del 10 al 20). En relación al objetivo número uno de la situación actual en la aplicación de estrategias gerenciales del programa CAREMT, el 73 % expresaron siempre realizan efectivamente las acciones,

además toman en cuenta las metas, misión, y las políticas del Programa, un 22 % expreso que a veces, y solo un 5 % nunca lo realiza. Un 58 % expresaron que siempre se cumple en el ambulatorio con todos los objetivos toma en cuenta normativa, y las tareaso que se contemplan en el componente endocrino metabólico.

SENDERO EPISTEMICO

El análisis de la epistemología como base de la reflexión científica permite descubrir la evolución del pensamiento crítico de la autora en relación al proceso con el que se logra llevar a cabo el estudio. Desde esta visión, la epistemología permite contrastar posturas, estructurar sus ideas, fijar las bases de su actividad científica de acuerdo a la interpretación de una realidad soportada en la teoría que se ha ido generando a lo largo de la experiencia, siendo aditiva en torno al conocimiento, lo cual le permite una mayor comprensión del problema de estudio. Al respecto Damiani L. (2005) define la epistemología como una disciplina que busca analizar, evaluar y reflexionar sobre la naturaleza de la ciencia, los problemas del proceso de producción de conocimiento, la diversidad, orígenes, objetivos y limitaciones del conocimiento científico, la epistemología se conoce también como filosofía de la ciencia, pues su objeto de análisis es la misma ciencia, desde las perspectivas metodológica, lógica y semántica.

Fundamentación epistemológica del paradigma

Con los avances de la investigación surgen nuevas posturas paradigmáticas a lo que Martínez (1996) señala que "El conocimiento de la realidad consiste en acercarse a ella, develarla y conocerla, con el fin de mejorarla, pues la realidad es algo que nos viene dado, lo que existe, el ámbito en el que se desarrolla la vida del hombre y todo aquello con lo que se relaciona. Implica el saber dónde se está, a dónde se quiere ir y cómo hacerlo. Por otra parte, Pérez, G. (2004) señala que existen tres paradigmas que permiten el acercamiento a la realidad y son el materialista histórico y el positivista y el tercero el interpretativo, que está en vías de consolidación, que emerge a partir del reconocimiento de la importancia de los aspectos simbólicos y significativos de la vida social y del lenguaje en la producción y reproducción del mundo.

En este orden de ideas al desarrollar el estudio desde el paradigma pos positivista del método cualitativa, enmarcado en la línea de investigación correspondiente a los programas de salud y tiene como propósito, Interpretar los programas de salud desde la visión ontológica de calle en el Ambulatorio La Velita de Santa Ana de Coro Estado

Falcón durante el III trimestre de 2018, explorándolo desde la perspectiva de las informantes claves; lo que se busca es interpretar desde la subjetividad de sus propias ideas, al respecto Sandín (2003) refiere que los estudios cualitativos permiten comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Camino metódico

Al iniciar el estudio investigativo es importante encontrar un sendero que le permita a la investigadora llegar a la meta propuesta. Ese sendero comienza por ubicarse en un paradigma de acuerdo al tipo de trabajo que se va a realizar; en este caso lo que busca es conocer, comprender o develar hechos relacionado el criterio que posee la burocracia de calle, en relación a la gestión social para desarrollar los diferentes programas de salud de allí que se decide por un enfoque cualitativo que lo lleva a los métodos y técnicas para obtener los datos y darle el tratamiento que corresponde para llegar al resultado. Para ello se opta por el método hermenéutico, fenomenológico.

Método de investigación

El método de investigación es la observación participante con el fin de vencer los supuestos erróneos de la investigadora, en la observación se da el proceso de socialización con el grupo investigado para que sea aceptado como parte de él y, a la vez, definir claramente dónde, cómo y qué debe observar y escuchar. Esta metodología en su forma más radical tiene como función observar un grupo social desde dentro hasta verse como uno de ellos en su ambiente natural.

La técnica empleada fue la encuesta a través de una entrevista estructurada que permite interactuar con los informantes claves para establecer un dialogo profundo para intercambiar ideas, opiniones y experiencias relacionadas con el significado socio gerencial, desde el lugar donde hacen vida para desarrollar una actitud positiva ante los nuevos retos que se le avecinan. Para recolectar la información se utiliza la grabación auditiva de la misma y se registran datos observables en una libreta de notas para no desviar la información y llevar un orden de algunas observaciones que pueden contribuir para extender la subjetividad en la interpretación de los acontecimientos.

Validez y credibilidad

La entrevista en profundidad es una técnica de investigación cualitativa de mucha utilidad siempre y cuando se mantenga el grado de exactitud

en las descripciones e interpretaciones de las entrevistas. Álvarez, J. (2005) argumenta que la honestidad, la adecuación de las herramientas y los procedimientos utilizados durante las fases del estudio, así como la capacidad de corroborar las conclusiones con evidencias, son la base para validar y reconocer un buen trabajo.

Con respecto a la credibilidad de la investigación se desarrolla la revisión y procesamiento de datos de manera interna, analizando cada información individualizada por cada entrevistado para corroborar la concordancia en sus conclusiones y estas a su vez incrementaran el nivel de credibilidad a través de la contrastación de los resultados con las distintas fuentes de información. Para alcanzar la validación y credibilidad en la investigación se realiza la triangulación que de acuerdo a Gil y otros (2002) corresponde a la utilización de gran variedad de fuentes de datos en un estudio, en este sentido la autora elaborará su propio criterio contrastándolo con lo expresado por el informante clave y uno de los autores consultados para fundamentar teóricamente el estudio.

Descripción de los informantes claves

En lo que concierne a la descripción de los informantes claves, Martínez M. (2004) sugiere la importancia de que los mismos puedan representar al estudio con la debida claridad del tema por la cercanía y la participación que tienen con el mismo. Cabe destacar, que como sujetos de investigación el autor debe preservar la confidencialidad de los informantes claves atribuyéndoles pseudónimos para resguardar su real identidad, por otra parte, se omite la publicación de imágenes correspondientes al desarrollo de la entrevista a profundidad. Para desarrollar el estudio se han seleccionado tres informantes Claves con el nombre de las flores exóticas tomando en consideración que las mismas se caracterizan por tener formas extravagantes y de profuso colorido y guardan cierta similitud con lo que se observa en el comportamiento de los informantes. Los nombres son Girasol, Heliconia y Tulipán.

Técnicas de análisis de la información

El informe de resultados es el cierre final de la investigación emprendida, para ello es importante reseñar las circunstancias concretas en las que se desarrolló la investigación. El propósito es poner de manifiesto los significados, para eso clasifica y codifica los diferentes elementos en categorías que representen más claramente el sentido. Al respecto Aguirre A. (1995), establece el proceso de análisis de contenido en cuatro etapas: Análisis previo; trata de familiarizarse con el contenido y los temas que trata. Preparación del material; los documentos se

desglosan en unidades de significación que son clasificadas en categorías. Selección de unidades de análisis; pueden ser las categorías anteriores elaboradas a partir de conceptos ideas y temas. Explotación de los resultados, después de la descomposición el material se reorganiza, se trata de reconstruir el sentido del texto una vez realizado el análisis de contenido.

Una vez realizada la entrevista a profundidad se transcribe textualmente sin alteraciones en la información obtenida en un formato que permite codificarla por lo que se enumeran las líneas para mayor comprensión organizada de las estructuras particulares de cada entrevista y la observación de cada uno de los informantes claves. Así mismo a manera sencilla y simplificada se comparan los incidentes con las categorías y se realiza la síntesis de la información.

Categorización

En la etapa de análisis y descubrimiento, se examinan y ordenan todos los datos registrados y se buscan los temas vinculados a éstos. Se inicia revisando cuidadosamente cada trascripción, cotejándola con las notas, apuntes, comentarios y anécdotas que se hayan escrito durante todos los encuentros, pues lo importante es ir construyendo conceptos e interpretaciones; toda esta información permitirá elaborar clasificaciones y tipologías, que ayudarán a desarrollar argumentos más sólidos. La codificación consiste en concentrar todos los datos que se refieren a temas, ideas y conceptos similares y analizarlos. Al respecto Castillo E. (2003) especifica dos fases de codificación, en la primera, se recopilan por categorías de análisis y en la segunda, se comparan entre sí, agrupándolos en temas y buscando posibles vinculaciones. La categorización por tanto es simplemente la forma de clasificar, conceptuar o codificar la información.

Triangulación

La triangulación es una técnica en donde se usan tres o más perspectivas o diferentes observadores, o varias fuentes de datos, los cuales pueden ser cualitativos/cuantitativos distintos. Tres al menos, es una garantía de fiabilidad y asimismo sirve para reducir las replicaciones y también suprimir la incertidumbre de un solo método. Una de las prioridades de la triangulación como estrategia de investigación es aumentar la validez de los resultados y mitigar los problemas de sesgo.El principal objetivo de todo proceso de triangulación es incrementar la validez de los resultados de una investigación mediante la depuración de las deficiencias intrínsecas de un solo método de recogida de datos y el control del sesgo personal de los investigadores. De este modo puede decirse que

cuanto mayor es el grado de triangulación, mayor es la fiabilidad de las conclusiones alcanzada

Contrastación

En esta etapa de la investigación la autora se detiene a relacionar y contrastar los resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el marco teórico referencial, para ver cómo aparecen desde perspectivas diferentes o sobre marcos teóricos más amplios y explicar el significado de la investigación. Aunque el marco teórico referencial sólo nos informa de lo que han realizado otras personas, en otros lugares, en otros tiempos y, quizá, también con otros métodos, sin embargo, el comparar y contraponer nuestras conclusiones con las de otros investigadores, igualmente rigurosos, sistemáticos y críticos, no sólo nos permitirá entender mejor las posibles diferencias, sino que hará posible una integración mayor y, por consiguiente, un enriquecimiento del cuerpo de conocimientos del área estudiada.

Teorización

Para Martínez M. (2007) el proceso de teorización utiliza todos los medios disponibles a su alcance para lograr la síntesis final de un estudio o investigación. Más concretamente, este proceso tratará de integrar en un todo coherente y lógico, los resultados de la investigación, mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico referencial después del trabajo de contrastación.

Recolectando la información

Los métodos cualitativos se apoyan en la "interpretación" de la realidad social, los valores, las costumbres, las ideologías y cosmovisiones se construirán a partir de un discurso subjetivo, ya que el investigador asignará un sentido y un significado particular a la experiencia del otro. Dentro de los estudios cualitativos existen diferentes técnicas que ayudan a aproximarse a los fenómenos sociales como los programas de salud. Una visión ontológica de calle entre estas la entrevista en profundidad juega un papel importante, ya que se construye a partir de reiterados encuentros cara a cara de la investigadora y las informantes con el objetivo de adentrarse en su intimidad y comprender la individualidad de cada una.

Categorización

Una vez realizada la entrevista a profundidad se examina y ordena todos los datos registrados y se buscan los temas vinculados a éstos. Se iniciará revisando cuidadosamente cada trascripción, cotejándola con las notas, apuntes, comentarios y anécdotas que se hayan escrito durante todos los

encuentros, recorramos lógicamente el transcurso de los temas, pues lo importante es ir construyendo conceptos e interpretaciones; si encontramos temas emergentes, se incluye toda esta información para elaborar clasificaciones y tipologías, que ayudarán a desarrollar argumentos más sólidos. De esta forma se logra desarrollar el proceso de categorización que de acuerdo a Martínez (2006) ha representado para muchos un espacio difícil de abordar, sin embargo, si no se empieza por hacer una aproximación de sus componentes, características, criterios y proceso es muy complejo llegar a aplicarla en la investigación es así como debe existir una relación entre la teoría y la práctica.

Matriz de contrastación de la categoria acción estratégica.

INFORMANTE	AUTORES	INVESTIGADORA
Con respecto a las acciones estratégicas en la gerencia, no existe integración del personal en los procesos de planificación, organización, dirección y control, por lo tanto no hay acuerdos en las actividades que se realizan para desarrollar los programas de salud, hay discrepancia en la distribución del trabajo sin tomar en cuenta la disposición y disponibilidad del personal, la comunicación no es efectiva y la negociación siempre se centra en la búsqueda de los beneficios institucionales particulares, no se supervisan las actividades.	Chiavenato (2005) refiere que la gerencia efectúa actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de lograr las metas organizacionales por tanto requiere que el director, oriente sus conocimientos a la aplicación de herramientas prácticas que le permitan el logro de las metas de la institución.	Integrar y complementar las etapas del proceso administrativo permite lograr el desarrollo organizacional favoreciendo la motivación en el desenvolvimiento de todos los involucrados en los programas de salud para obtener resultados positivos en la población y así consolidar el compromiso social del equipo de salud.

Matriz de contrastación de la categoria criterios del desempeño

INFORMANTES	AUTORES	INVESTIGADORA
En relación a los criterios del desempeño, la gerencia se caracteriza por las debilidades existentes en las relaciones interpersonales por lo que no se produce el acercamiento para favorecer la integración del personal en el desarrollo de los programas de salud que queda sin evidencia las observaciones que se realizan por falta del uso de herramientas para el monitoreo de los procesos	Collins (2009) afirma que las competencias gerenciales conjugan conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones.	En la actualidad, en el desempeño gerencial no solo se juzgan los resultados de la gestión, sino que se obtienen criterios para evaluar la capacidad de manejar y administrar a otras personas para que se integren en las actividades que se requieren en el desenvolvimiento de la organización

RESULTADOS

Matriz de contrastación de la categoría significado social de la gerencia

INFORMANTES	AUTORES	INVESTIGADORA
Desde el punto de vista de los informantes, el significado social de la gerencia en la actualidad está siendo vulnerada por la situación que confronta el país, por otra parte, no se percibe la adecuación de las políticas internas con lo que acontece y no se dan a conocer las normas establecidas al personal encargado de operativizar los procesos, se requiere mayor actuación, salir de las oficinas ser objetivos con la distribución de responsabilidades y ser imparciales al ofrecer las oportunidades que se presentan lo que dificulta el interés para promover el bienestar colectivo a pesar las deficiencias y debilidades que existen	En su estudio Fernández 2016 refiere que el significado se determina porque los sistemas de recursos humanos trabajan juntos, para influir en los resultados organizativos, relacionando las prácticas de alto compromiso como "mejores prácticas" y el ámbito social	El significado social de la gerencia representa el conjunto estrategias corporativas, dirigidas a producir beneficios en las actividades tanto de la empresa, como de quienes conforman el equipo de salud y los usuarios para promover el bienestar a través del desarrollo de los programas de salud.

Desde la concepción de los informantes claves el significado social de la gerencia lo determinan las estrategias aplicadas con el fin de producir beneficios colectivos, involucrando a quienes conforman el equipo de salud y los usuarios, sin embargo, las circunstancias del momento influyen negativamente en el propósito de ofertar los programas establecidos para promocionar la salud, prevenir enfermedades y dar respuesta oportuna a los problemas que se presenten, asumiendo una posición gerencial que incrementa las divergencias en la percepción del personal, generando conflictos que deben ser subsanados. En este sentido Tulipán expresa que para lograr el acercamiento y articulación del personal en las actividades que

se realizan debe haber una buena comunicación

Comprender el significado socio gerencial desde la visión ontológica de calle, permitió descubrir las realidades vivenciales de cada uno de quienes operativizan los procesos para desarrollar los programas de salud compartiendo las debilidades gerenciales observadas para integrar y complementar los profesas de planificación, organización, dirección y control en el desarrollo de los programas de salud, que impide el bienestar de la organización para obtener resultados positivos en la población y así consolidar el compromiso social asumido.

Como parte de los principios de la salud pública se plantea la necesidad de fortalecer los conocimientos a nivel de las organizaciones que enfrentan a escenarios con cambios profundos, y es tarea prioritaria del gerente reflexionar acerca de los factores que afectan su gestión para lograr comprenderla, manejarla, reordenarla, hacer más flexible y productiva la ejecución de sus actividades.

Como investigadora considero que el compromiso social de la gerencia debe ser proyectado tratando de avanzar en la preparación e implantación de modelos de trabajo que garanticen el logro de los objetivos establecidos en los programas de salud con fines precisos y claros de cumplimiento, y asimismo, renovar los mecanismos de participación activa y protagónica de todos los involucrados.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

AGUIRRE, A. (1995). Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación socio cultural. México: Alfa omega Grupo Editor .

ALVARADO, C. (2008). Cambio social y política de salud en Venezuela. Obtenido de SECCIÓN ESPECIAL: REFORMAS PROGRESISTAS EN SALUD: http://www.medicinasocial.info

ÁLVAREZ, J. (2005). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México: Paidós.

APONTE, C. (2012). La situación social de Venezuela: balance y desafíos. Caracas Venezuela: Instituto Latinoamericano de investigaciones sociales.

ARIZA, J. (2004). Dirección y Administración integrada de personas. España: McGraw Hill.

ARROYO, M. (1999). La investigación cualitativa. España: Metas De Enfermería .

BATISTA. (2008). Aprendiendo a aprender. España: Ediciones Martínez Roca.

BONILLA, E. (2002). Desafíos de la gerencia social en el siglo XXI : la construcción de sociedades equitativas. Santo Domingo:

INDES/BID : Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

BRUNER, J. (1991). Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva. Madrid. España: Alianza .

BUENO. (1998). Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. España: Ilpes, en prensa.

CARRILLO, A. (1988). La Teoría General de Sistemas Aplicada a la Administración Pública. Buenos Aires. Argentina: Revista Internacional de Ciencias Administrativas.

CASTILLOS, E. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. Colombia-Medic., 33-36.

CHIAVENATO, I. (1999). Administración del Recurso Humano. México: Mc Graw Hill Interamericana.

CHIAVENATO, I. (2005). Introducción a la Teoría General de la administración. México: Mac Graw Hill. Interamericana.

COFFEY, A. (2005). Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación. España : Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante.

COLLINS, J. (2009). Empresas que sobresalen: por qué unas sí pueden mejorar la rentabilidad y otras no. Bogotá: Norma.

CONTRERAS, M. (2005). La gerencia social ante los nuevos retos del desarrollo . Guatemala: Magnaterra editores S. A.

COVEY, S. (1989). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: zEdiciones Paidos Ibérica S.A.

CUESTA, C. (1997). Características de la investigación cualitativa y su relación con la enfermería. Investigación Educativa Enfermería, XV.

DAMIANI, L. (2005). Epistemología y ciencia en la modernidad. Caracas. Venezuela: FACES. UCV.

DRUCKER, P. (1993). Gerencia para el futuro: el decenio de los 90 y más allá. Barcelona. España: Norma.

DRUCKER, P. (2013). La Gerencia en la sociedad futura. Colombia: Norma.

ESCORZA. (2001). Tecnología e innovación en la empresa: Dirección y gestión. Barcelona: Ediciones UPC.

ESPINDOLA. (2002). Competencia y competitividad diseñada para organizaciones latinoamericanas. España: Mc Graw Hill. Barcelona .

ETKIN, E. (1998). La Doble Moral de las Organizaciones. España: Editorial Mc Graw Hill Interamericana .

FUENTES, M. (16 de Junio de 2012). Paradigmas en la investigación científica: Fundamentos. Obtenido de www.quadernsdigitals.net/index.php?accion.Menu=hemeroteca

GAETANI, F. (2002). Los Accidentados Caminos de la gerencia social en America Latina. En E. Bonilla, Desafíos de la gerencia Social en el Siglo XXI • La Construcción de Sociedades Equitativas (pág. 21). Santo Domingo: INDES/BID : Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

GIL, J. (2002). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga. España: Aljibe.

GOMEZ. (2000). Planeamiento y Gestión estratégica . Caracas, Venezuela: Gente Gerente .

GONZALEZ, F. (2001). El futuro no es lo que era. Madrid: Aguillera.

HARTMAN. (1992). Ontología. . México: Gaos traducciones.

HERNANDEZ, C. (2013). Fundamento epistemológico de la investigación. Obtenido de ffyl.uach.mx/coloquio_posg_2013/dra_carrera_hdez.pdf

HERNANDEZ, L. (2002). Concepto de Administración Estratégica. México: Prentice. Hall.

HUSSERL, E. (1982). La Idea de la Fenomenología. México: Fondode cultura económica.

HUSSERL, E. (1986). Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Barcelona España: Zirión Q. Traducciones UNAM.

KLILKSBERG, B. (1997). "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones claves" . Caracas. Venezuela: Revista Venezolana de Ciencias Sociales.

KLILKSBERG, B. (2000). ¿Cómo formar gerentes sociales? Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo : Grupo Latinoamericano.

KOONTZ, H. (2004). Administración: Una perspectiva global. México: McGraw-Hill.

Krivoy, S. (2008). La problemática de la salud en Venezuela. Obtenido de Gaceta Médica Caracas. v.116 n.2 : http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0367-47622008000200001

MARTÍNEZ, M. (1996). El comportamiento humano. . México: Trillas.

MARTÍNEZ, M. (2004). La investigación cualitativa etnográfica de Educación. Manual teórico práctico. México: Trillas.

Matinez, M. (2007). El paradigma científico postpositivista. M´éxico: Trillas.

MOORE, M. (1995). Creación de valor público. Cambridge MA, Harvard University Press.

MUÑOZ, J. (2000). Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti. España: . España: Universidad Autónoma de Barcelona.

OSZLAK, O. (1980). Políticas Públicas y Regímenes Políticos: reflexiones a partir de algunas experiencias latinoamericanas. Costa Rica: Estudios CEDES.

PÉREZ, G. (2004). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos. Madrid. España: La muralla.

Pérez, J. (Enero de 2000). La triangulación analítica como recurso

REACOMODO DE LAS ELITES DE PODER DE CORO Y PARAGUANÁ DURANTE EL PROCESO INDEPENDENTISTA 1821-1823

AUTORA: ZULYS JIMÉNEZ ROMERO

La historia de Venezuela ha sido vista por la historiografía tradicional desde el centralismo invisibilizando la participación de los pueblos, regiones o localidades, en algunos casos satanizando a algunos pueblos como la provincia de Coro, doscientos años han pasado desde que Venezuela inicio su camino como nación independiente. Pero no obstante con el proceso de descolonizar la memoria histórica de los pueblos, y el reconocimiento que el gobierno venezolano con las políticas implementadas por el legado del Presidente Hugo Rafael Chávez Frías en el Plan de la Patria 2013-2019 Objetivo Nacional: 5.3. Defender y proteger el patrimonio histórico y cultu¬ral venezolano y nuestro americano: Objetivos Estratégicos y Generales: 5.3.1. Contrarrestar la producción y valorización de elementos culturales y relatos históricos generados desde la óptica neocolonial dominante, que circulan a través de los medios de comunicación e instituciones educativas y culturales, entre otras. De esta manera, el presente ensayo histórico se enmarca en: La Línea de Investigación: Participación del Pueblo en la Campaña de Carabobo y su papel en la construcción de un país. Línea de investigación del Ministerio de Cultura y también forma parte de la Línea de Investigación del Centro de Investigaciones Históricas perteneciente a la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" en Historia Regional y Local, y al Centro de Investigaciones Histórica Jesús Faría "En este ámbito de mirar la historia desde las localidades, desde abajo BURKE expone lo siguiente: "

…al ofrecer este enfoque diverso, la historia desde abajo abre al entendimiento histórico la posibilidad de una síntesis más rica, de una fusión de la historia de la experiencia cotidiana del pueblo con los temas de los tipos de historia más tradicionales. Por otra parte, podría defenderse que los temas de la historia desde abajo, los problemas de su documentación y, posiblemente la orientación política de muchos quienes la practican, hacen de ella un tipo de historia diferente…" 1

En este sentido, la labor investigativa busca establecer fuertes nexos entre el pueblo venezolano y su historia, amén de restituirle el lugar que le corresponde en los anales patrios debido a que existen pocas relaciones entre la manera que algunos historiadores han invisibilizado a los pueblos en todas sus participaciones de la construcción de la patria y que sin la

participación de los actores en los diferentes escenarios y contexto de los pueblos no se hubiese consolidado la consecución de la libertad y la igualdad en nación.

Cabe destacar, que también será tomando en cuenta el método de investigación materialismo histórico de la totalidad concreta propuesto por Karel Kosik . Expone lo siguiente:

El principio metodológico de la investigación dialéctica de la realidad social es el punto de vista de la realidad concreta, que ante todo significa que cada fenómeno puede ser comprendido como elemento del todo. Un fenómeno social es un hecho histórico en tanto y por cuanto se le examina como elemento de un determinado conjunto y cumple por tanto un doble cometido que lo convierta efectivamente en hecho histórico: de un lado, definirse a sí mismo, y, de otro lado, definir al conjunto; ser simultáneamente productor y producto; ser determinante y, a la vez, determinado; ser revelador y, a un tiempo, descifrarse a sí mismo; adquirir su propio auténtico significado y conferir sentido a algo distinto.

Es por esta razón, que mediante la totalidad concreta es el método que permite realizar un abordaje de la investigación tomando en cuenta los diferentes elementos que conforman la estructura política, económica, religiosa, educativa y social del tiempo histórico en estudio, en este caso; La Participación de La Provincia de Coro en su Liberación y Anexión al Programa Patriota de Simón Bolívar en La Campaña de Carabobo 1821.

En la palestra se encuentra la guerra indispensable para derramar sangre, y a través de ella lograr una libertad no individual sino territorial, un territorio que debería ser de todos por derecho, pero durante este tiempo histórico el territorio pertenece a la Monarquía Españolas, y la oligarquía territorial; los esclavizados y los sin tierras no tienen derecho a este territorio pero, si sirven para combatir en la guerra. En este tiempo vemos como la nueva concepción de libertad que viene a implementarse contra del régimen absolutista que la había preparado, vuelvan la vista en apoyo, consejo y moldeen la nuevas instituciones políticas siguiendo su inspiración y así como en Inglaterra todo el aparato del Estado.

Sin embargo, durante este proceso de independencia de Venezuela y la conformación a la Colombia la Grande como nación unida libre e independiente, hay elementos determinantes por los que se encuentran inmerso en esta lucha, como es la lucha por el territorio, el derecho a la propiedad que ya algunos corianos tenían y no querían ser despojado de ellos como

es el caso de los aborígenes que poblaron estas tierras y que por derecho de la Real Cedula ya se les habían otorgado título de propiedad, que no necesariamente la Corona era dueña de él, sino más bien fue justicia que le reconocieran su territorio ya que estos lo habían despojado de su dominio en el proceso de dominación y colonización del pueblo nuestro americano, en estas tierras venezolanas.

Por otro lado, esta fue una de las razones del por qué en la guerra los indígenas no se sumaron a ella. Más adelante se hablara de la posesión de la tierra en el territorio de la provincia de Coro, durante y después de la Batalla de Carabobo.

En este periodo de tiempo quienes representan a Venezuela y a sus intereses políticos y económicos levantados en armas tanto los realista que combaten por proseguir en el poder y los patriotas que buscan posesionarse de él y del territorio.

. La provincia de Coro para 1810 fue fiel a la corona española producto de las condiciones histórica en las cuales fue concebida y las diferencias marcadas que existieron entre la provincia de Caracas y la de Coro, A pesar de que los corianos se mantuvieron fiel a la corona, ellos tenían claro su imaginario de autonomía y soberanía ya expuesto desde el mismo momento que marcaron las diferencias de autoridad entre el cabildo de Caracas y el de Coro, este defendían su autonomía .

Alegaba el Gobernador de Coro para desconocerá la Junta de Caracas, que esta había cesado en su dignidad de Capital de la Colonia desde que había sustituido al Capitán General y a la Real Audiencia y, en consecuencia, su pueblo y Cabildo han quedado "en igual clase que los otros de la Provincia pues las Constituciones del Reino no concede ni sombra de autoridad a un cabildo sobre otro; y de ser así la tendría Coro sobre todos los de la Provincia, incluso el de Caracas, por ser aquella la ciudad más antigua y fundadora de la Provincia de Venezuela, habiendo dejando de tenerla y de ser la capital, por sólo la traslación de dichas autoridades a la de Caracas".

Sin embargo, mientras la provincia de Coro defendía su autonomía frente al Rey en Caracas se estuvo gestando los inicios de una revolución emancipadora para la liberación de la Capitanía General de Venezuela de la Monarquía Española planteada por la junta Suprema de Caracas conformada el 19 de abril de 1810 por la aristocracia caraqueña apoyados por los mantuano, quienes participaron en ella fueron : Francisco Salías, Juan Germán Roscio, José Cortes de Madariaga ,

Martin Tovar Ponte, José de las Llamozas entre otros actores.

Entre las disputa que existió entre el Cabildo de Caracas y el de Coro durante 1810 fue la posición que asumió el Cabildo de Caracas de pretender que todas las provincias se anexaran a él ya que este se había transformado en la Junta Suprema de todas las Juntas de Venezuela, en las que algunas provincia se anexaron como; Cumana Margarita Barinas Trujillo y, Mérida.

Por otro lado, las reacciones conservadoras no se hicieron esperar Coro, Maracaibo y Guayana se mantuvieron fieles a la Regencia española, mientras en Caracas se conforma el nuevo gobierno republicano que erigirá a la Colombia la Grande, se plantea la estrategia militar de recuperar a la provincia de Coro, pero para ello se necesita el recurso económico que será otorgado l por el:

Comandante D. Manuel Ruiz150 ps. Sargento Señor D. Miguel Carabaño 110ps.Capitanes D. Pedro Gonzales Carbonell y D. José López Chávez los dos 90 ps, Teniente D. Lorenzo de la Romana. D. Miguel de Pineda. D. Miguel y D. Francisco Letamendi, los cuatro 210ps, Subtenientes D. Juan Gual, D José Peralta. D. Juan Cortes, los tres 100ps.Capellan Br. José Antonio Robles 35 ps, Cirujano el Lizdo.D José Fabián Sosa 50ps, once Sargentos a quatro pesos cada uno, once tambores a pesos, diez y ocho cabos a doce ps, Cadetes, D. José María Ponce y D. Manuel Fernando Hidalgo los dos 20 ps. Noventa y cinco soldados a peso, cuyas cantidades ascienden a la de novecientos quarenta y dos pesos. El presbítero Tomas Sosa vecino de Maracay dio de donativo a favor de la justa causa que hemos abrazado la cantidad de 25 pesos fuerte.

De esta manera, la campaña de Coro quedo financiada y se dispuso al mando al General Francisco Rodríguez del Toro, quien salió desde Caracas para someter a los corianos acompañado de Figueredo Fernández, José Laurencio Silva, Reinboldt Julius Augustus este ultimo de origen Alemán y otros personajes que conformaron el ejército patriota. En su llegada por el occidente de Coro específicamente Pedregal fue el sitio del primer combate cívico-militar-internacional efectuado el día 14 de noviembre de 1810 en el cual se enfrentan el jefe realista José Millares quien fue gobernador para la época de la provincia de Coro en contra del jefe patriota español Coronel Luis Santinelli, siendo este vencedor mientras tanto el General Francisco Rodríguez del Toro avanza hacia Coro, acompañado de Miguel Borras, el día 28 de noviembre pretendían tomar a la fuerza a la provincia y hacerse de ella, pero no conto que los bravos coriano se encontraban dispuesto a

la lucha por la defensa de su autonomía .

Esta fue la primera batalla pre independentista de Venezuela, en la cual el ejército patriota comandado por el Márquez del Toro perdió la batalla contra los corianos y esto le dio a Coro el título de fieles realista en la historiografía nacional en donde se reproduce un discurso de dominación.

Para 1811 se proclama la independencia, se conforma la primera República y se declara la Guerra a la Corona Española. Encargándose el Generalísimo Francisco de Miranda al mando de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, durante los siguientes diez años la provincia de Coro no se encontraba aislada de los acontecimientos bélico por los que estaba atravesando la Republica, continúan los enfrentamientos entre pequeños grupos subversivos en contra del ejercito patriota, comandado por el General Luis Inchauspe quien desde la provincia de Coro anunciaban otros espacios y elementos que se sumaron a la causa patriota.

Contexto político y social de las elites de poder de Coro y Paraguaná:

El contexto político donde las elites de poder de la provincia de Coro y Paraguaná, pretendía un protagonismo decisivo para lograr obtener la participación como diputados y suplentes durante el proceso eleccionario de 1820, esta elite se apegaba al:

"pronunciamiento de Riego" del 21 de febrero de 1820, y la promulgación de la Constitución de Cádiz de 1812 por el Rey Fernando VII el 7 de marzo de 1820 con lo que se vuelve a la monarquía constitucional, permitió a la Provincia de Coro, en goce de sus derechos políticos en que se encuentra como una provincia más de la Capitanía General de Venezuela, participar en las elecciones de Diputados a Cortes, junto a la de Caracas, Maracaibo, Cumana y Barinas, excluyendo en esta oportunidad a las provincias de Guayana y Margarita por encontrarse ocupadas por las fuerzas en su totalidad, según lo dispuesto en el artículo de la constitución española.

Para que la provincia de Coro pudiera participar, era necesario la división territorial de la provincia en tres partidos: El primero comprendió la ciudad de Coro con sus pueblos inmediatos y los de las Costa de Barlovento y Sotavento. El segundo, los pueblos de la península de Paraguaná y el tercero los pueblos de la Sierra y sus inmediaciones.

Sin embargo, a pesar de haber obtenido el derecho de elegir a sus diputados, la provincia no logra participar debido a que no poseían

la cantidad de votantes que se requería y las condiciones económicas que exige la constitución para poder tener el derecho al sufragio, esto fue debido a que muchos de los personajes de la elite habían emigrado de la ciudad producto de las condiciones de la guerra y del enfrentamiento entre los bandos elitescos ya que la provincia apoyaba a los independentista.

No solamente fue la provincia de Coro, la que no cumplió con los requisitos sino que la provincia de Barinas también se encontraba en las mismas condiciones que Coro, debido a estas implicaciones sociales se llegó al consenso de anexar ambas provincias para que pudieran tener la cantidad de electores. Sin embargo, la sumatoria de ambas provincias arrojaron un total de 70000 personas, a pesar de que la elite conformada busco todos los medios posible no se realizaron las elecciones, lo que provoco las reacciones y profundizo los descontentos entre el grupo de los constitucionalista, como D. Manuel Urbina, el Dr. José María Telleria, Don Juan Garcés, y otros, que eran grandes entusiasta de la participación en las Cortes. Grupo elitesco que ante nuevas circunstancia históricas en 1821, se reacomodan y favorecieran la expansión de las ideas y el movimiento de emancipación dirigido por Caracas, toman las banderas de la independencia.

Por consiguiente, la Guerra a la que Coro es sometida constantemente entre el ejército realista y el ejército patriota;

Determinantes necesarias para la campaña de Coro:

En primer lugar la campaña de Coro necesita armas para su liberación, las cuales fueron traídas desde Colombia enviadas por el General Jefe del Estado Mayor, General Santiago Marino las cuales entraron por el occidente, de Maracaibo.

En segundo lugar: la organización de los ejércitos tanto realista como patriota; Entre 1821 y 1823 se organiza la resistencia realista en Coro, en cuanto a organización de milicias y acciones militares en defensa de la provincia como bastión realista. En Cuanto al ejército patriota en 1819 ya está organizado, disciplinado y vestido con uniforme y adiestramiento militar.

En tercer lugar : El ganado para alimentar las tropas y para suplir todo lo que la empresa necesita, la logística alimentaria fue obtenida por dos vías la primera las donaciones voluntarias de parte de la elite coriana y una parte por Cundinamarca y la segunda producto de los saqueos y confiscación de ganado.

Sin embargo, la capitanía general de Venezuela ya estaba integrada a la Republica de Colombia y en Coro, no era nada halagadora para el movimiento . En los inicios del

año 1821 el balance en toda Venezuela era realmente desalentado. La declaración de independencia de la ciudad de Maracaibo el 28 de enero de 1821, ciudad que se había mantenido fiel a la causa realista junto a Coro, la ruptura del armisticio con Bolívar "y la idea y el deseo de independencia que había ido penetrado en la ciudad, en la Península de Paraguaná y en Casicure, es el contexto histórico menos favorable para la formación de los ejércitos realista.

Siguiendo las órdenes del Libertador Simón Bolívar, el General Rafael Urdaneta salió de Maracaibo el 2 de abril de 1821 hacia los Puertos de Altagracia, San Félix, y Casigua tomaron por sorpresa aquella población con 25 hombres armados, en busca de los guerrilleros conformados por el Comandante Viana, el cual enfrentaron en esta batalla en Sasarida salieron hubo muertos y heridos de ambos bando, se sabe que del ejército patriota del General Urdaneta salió herido y prosiguió hacia Coro después de haber derrotado las tropas enemigas.

En este devenir de la Guerra, se encuentran elementos que para la época la figura femenina fue vista y personificada solamente como una persona que cumple a cabalidad las reglas morales y conductuales, sin embargo, la ruptura de ese pensamiento machista y conservador, por algunas mujeres representativas que con su valor y coraje transformaron ese ideal de pensamiento y contribuyeron a la formación de la patria, les costó a muchas de ella su vida; pero, aun así no se amilanaron y siguieron participando por la defensa de un ideal, dejo demostrado que las creencias generalizadas de que sólo a través del matrimonio o la vida religiosa estos personajes podían ganar relevancia, queda totalmente desestimada cuando examinamos detenidamente los testimonios de la guerra.

También puede mostrar que el estudio y difusión de las ideas insurgentes no era oficio exclusivo de los hombres, ya que en este caso partícula tenemos a :Doña Josefa Camejo figura femenina perteneciente a la elite paraguanera en compañía de Don Mariano de Talavera y Garcés,, Enrique Garcés, Dámaso Blanco, Juan Sierralta, Francisco Pulgar, Santos Loubet, quienes asume una posición política en la toma de pueblo nuevo cede del cabildo, que era el centro de los cuerpos de milicia, se lanza la proclama de esta elite paraguanera, y todos animados por la señora Josefa Camejo.

Cabe destacar, que es allí donde parte de la elite conformada reconoce y se anexa al cambio de la estructura política y económica del gobierno republicano de Colombia la Grande, Posterior a estos acontecimientos ocurre la toma de Coro fue realizada por

Josefa Camejo, el francés Ángel Loubet, José Jacobo Garcés, Don Mariano de Talavera y Garcés y los esclavizados de la hacienda de Josefa Camejo y otras cercanas , toman la provincia de Coro y la Vela se une a la causa patriota por primera vez en diez años de conflicto entre Caracas y Coro se abrazan en una sola nación con un solo ideal bolivariano la Independencia de Venezuela, como nación libre autónoma con todas sus provincias luchando por una sola causa, es a partir del 9 de mayo de 1821 que se anexa la provincia de Coro al gobierno republicano, provincia que Simón Bolívar siempre mantenía presente debido a las dificultades que esta mantenía.

La otra parte, de la elite que defendía el realismo en Coro quedo desmantelada en sus intenciones e intereses políticos y económico, con la declaración de la independencia el 3 de mayo de 1821, un número considerable de ellos, precipitadamente se embarcaron desde La vela con rumbo a Curazao, Cuba, Puerto Rico y España los más fieles realista civiles con sus respectivas familias y en su mayor parte no volvieron jamás a pisar su tierra natal convencidos ya con el triunfo de Carabobo de las familias enteras que emigraron de Coro se encuentran :

La familia Arcaya Talavera, descendiente de Don Pablo Ignacio de Arcaya se residenció en Puerto rico y Cuba. Don Bernardo Mijares y Doña Josefa María Arcaya fijaron su residencia en Santiago de Cuba y algunos de sus descendientes en Madrid, Don José García Miralles, casado con Doña Nicolasa Carrera de la Colina, emigro a Cuba por virtud del triunfo de la causa independentista con sus hijos, entre las hijas iba la esposa del Coronel español Tello. El Dr., Juan Antonio Zarraga, casado con Doña Isabel Heredia de la cual tuvo varios hijos que emigraron con él a Cuba en 1821 entre ellos la poetisa Doña Juana Zarraga de Heredia, Dr. Pantaleón Rosillo y Don Sixto Rosillo, emigraron a Cuba. El último fue auditor en el ejército de Morillo y después siguió figurando en la administración pública española, casado en Cuba dejo allí su descendencia.

Aquí en Coro se quedó la otra parte de la elite que apoyo a los independentistas o patriotas, sin embargo la contrarrevolución en Coro duro año y medio desde 1821 hasta 1823. Cuando el General Urdaneta llega a la provincia se encuentra que esta ya había sido evacuada por el gobernador y se encontraba libre de realista. Debido a que ya los realistas tenían conocimiento que se aproximaba el ejército patriota, tomando acciones sobre el parque de armas y hacer incendiar toda la pólvora que allí se encontraba y atemorizar a los corianos con estos sucesos. El General Rafael Urdaneta llego a Coro el día 10 de mayo se encarga de la situación y el día 22 de mayo y llega el 8 de junio a Carora se dirigió a san Carlos a enfrentar a La Torre.

Cuartel General Libertador en Bocono mayo de 1821.

AL EXCMO SR. VIE PRESIDENTE DE VENEZUELA

Este parte muy sucinto con el fin de comunicarle la satisfactoria noticia de la toma de Coro por el General Urdaneta. Aunque no lo sé por oficio de este Sr. General, me lo an participado a la vez dos comunicaciones la de más crédito es la de un oficial llamado Alexandro a las 16 del corriente desde siquisiqui, quien se allá de comandante en aquel pueblo, y aun añade que el sr. General a puesto de comandante en la Serranía de Coro al ciudadano José María Villavicencio y que los de Paraguaná y Vela de Coro fueron los primeros que se posesionaron de la ciudad. En Siquisiqui han aclamado la libertad en medio de vivas a Colombia,

Cabe destacar, que la provincia de Coro para ese momento se encontraba en condiciones precaria debido a la sequía, al hambre por falta de alimentos y la aridez de la tierra infértil producto de la escasez de agua, en elemento que se sumó a la guerra en Coro.

Pero no obstante la Sierra, Cumarebo, y Paraguaná no se encontraba en las mismas condiciones económica ya que estos por su condición geográfica mantenían el ganado y la cosecha y se beneficiaron por los caudales de los ríos nacientes.

De esta manera, se encuentra expuesto el contexto de la provincia de Coro para la llegada del General Urdaneta a Coro se reunió con cinco individuos perteneciente a la elite paraguanera quienes conformaron una Junta Provisional entre los que se destaca :Don Mariano de Talavera y Garcés, Manuel de Urbina, José Millares, Juan Antonio Zarraga y Antonio de Mora dialogan con Rafael Urdaneta el día 9 de y dio una alocución.

Rafael Urdaneta de orden del Libertadores. General de Divisiones de los ejércitos de la República y comandante en jefe de los de la Guardia del Libertador.

A las tropas de su mando:

Soldados- El pueblo de Coro que vais a ocupar, es uno de los que forman el departamento de Venezuela en la gran Republica de Colombia. Este pueblo, que ha servido fielmente a los agentes de la tiranía acaba de ser evacuado, quedando a desorción de nuestras armas y los mandatarios españoles, en premio de sus importantes servicios, han puesto el sello de angustia a los corianos, dejando minado el depósito de pólvora, que en su explosión ha arruinado edificios y sepultado inocentes.

Soldados los habitantes de Coro son nuestros hermanos y es preciso enjuagar sus lágrimas, es preciso que vuestra conducta desmienta las imputaciones con que el enemigo a intentado desacreditaos, en su fuga. Que se convierta en amistad cualquier sentimiento de venganza que pudiera inspirarnos el recuerdo de los acerbos dolores que este país ha causado a la República, y que los habitantes de Coro reciban de vosotros el trato dulce y benéfico que debían esperar de sus últimos amos.

Soldados. El robo y toda especie de vejación a los vecinos os es absolutamente prohibido – ningún individuo del exercito tiene facultad de tomar nada ageno .el que lo hiciere con infracción de este artículo, y de los bandos genera del exercito,

Todas estas implicaciones y determinantes, ya identificadas en el proceso político –territorial, independentista de la provincia de Coro iniciado desde 1810 hasta su proclamación el día 3 de mayo de 1821, quedan expuesto, sin embargo, durante 1821-1823, se establecen otros factores que suman otras tres prácticas que determinaran el futuro de la posesión territorial de la provincia en manos de la elite como. lo saqueos, los secuestros y las donaciones.

Es por esta razón, que nos encontramos que muchos antiguos propietarios y detentores del poder fueron degradados en el estrato social, algunos resultaron muertos, otros huyeron del país y los otros que participaron en la guerra como militares u empleado público, ocuparon o se adueñaron de bienes confiscados durante y después de la guerra.

Es allí donde aparecen algunos personajes de la elite coriana, apellidos que pasaron a ser ilustres con el tiempo. Y no fue más que unos habilidosos y astutos tramposos, que se apoderaron de las tierras entre ellas; se encuentran los siguientes personajes y apellidos de renombre: Dona Ignacia Zarraga, Dolores Zarraga y Heredia, Rafael Hermoso, Manuel Carrera, Juan Antonio Zarraga, Don Mariano de Talavera, Francisco Miguel de la Madriz, José Colina, Pedro Gonzales, Miguel Borras, Rafael Hermoso. José María Telleria, Juan Garcés, Jacobo Garcés

De esta manera, también encontramos que para 1822 después de la guerra el coronel republicano Miguel Borras haciendo uso de la Ley de confiscación de bienes de manera ilícita se apodera de ganado y haciendas, situación que trajo consigo el descontentó de los hacendados y puesto al conocimiento a la autoridad de las provincias citaremos el documento:

Según las notas intercambiadas en el ano de 1822, entre el Coronel Miguel Borras, Comandante General del Ejercito de occidente, con sede en Barquisimeto y el Capitán Trinidad Liscano, oficial a sus órdenes, destacado en Sarare; y de las que envían el señor Carlos Campos, Alcalde de ese partido y el mencionado Coronel Borras al Juez Político del Cantón, observamos que además de las medidas confiscatoria y de embargos, incoadas por los tribunales establecidos al efecto, otros órganos se tomaban esas atribuciones , como es el caso del Coronel Borras que tenía perentoria urgencia de recolectar ganado para alimentar a sus tropas, encontramos la natural resistencia en el sentido de acatar es disposición, por parte del propietario de los vacunos y del Alcalde de Sarare, pues se alegaba que no se había tramitado el asunto por órgano regular o sea a través del Juez Político del Cantón, por lo demás era práctica común de ambos bandos, realista y patriota, según las alternativas propias de la contienda, acendrar recursos amparados en el derecho de la guerra que considera permisible la confiscación de bienes cuando se trata de materiales de tipo logístico o de actividades subsidiarias.

Así mismo, se encuentra la respuesta que del Alcalde a Miguel Borras:

Sarare, 9 de septiembre de 1822.seño Coronel Miguel Borras , en el momento que recibí su oficio de fecha 8 puse en ejecución la solicitud de las 50 reses, que V. me hace cargo para su recolección y cuando trataba de notificarle a el señor Alcalde 1° oponiéndose al embargo haciéndome ver que desde luego no consentía que se ejecutara dicha orden de VS. A menos que no fuera del Juez Político, en esta virtud a suspendido el embargo de dicho ganado, lo que comunico a VS, para su inteligencia, Dios guarde a Vs. muchos año Trinidad Liscano.

A pesar de todas estas irregularidades presentadas por el Coronel Miguel Borras y en vista de la negativa de obtener el ganado, este envió cartas informativas de los sucesos al General Soublette como Intendente del Departamento de Venezuela exigiéndole que le diera unas represalia al Alcalde de Sarare, pero el general Soublette en vista de sus ocupaciones que tenía en los tramites de un empréstito a través de la Tesorería Nacional, no emitió ninguna respuesta, vuelve a insistir Borras esta vez alega que la responsabilidad del sustento de las tropas será responsabilidad del Alcalde y que de los acontecimientos que suscite en ello, dará parte al General Páez.

Con el uso y abuso de autoridad Miguel Borras no solo pretendió el ganado, sino que también se apodero de gran cantidad de territorio en la península de

Paraguaná, todo el enriquecimiento ilícito que logro Miguel Borras fue mediante el despojo de bienes y ganado y llega a través de esa práctica a conformar la nueva elite apoderada que surge durante y después de la guerra.

Conclusión

Finalmente, la estructura política, económica y social en la provincia de Coro no cambia ya que lo que hubo fue un reacomodo de una parte de las elites de poder que abrazaron la causa independentista, y la otra de la elite emigro por el miedo a las represalias que podrían sufrir si se quedaban.

Cabe destacar, que a pesar de que La provincia de Coro fue liberada un 3 de mayo, ella se mantuvo insurrecta hasta mediados de 1823 cuando por fin queda libre de realista. También hay que reconocer que las diferencias políticas, económicas y sociales que mantenían con la provincia de Caracas se mantuvieron por un largo periodo de tiempo, pero esto no fue una limitante para los comerciantes de origen sefarditas quienes mantenían el poder económico en la provincia de Coro sus relaciones comerciales continuaron por las costas de la curiana con los países bajos, Curazao y otros países internacionales, de igual manera el comercio ilícito también continuo su curso, ya que esta elite consolaba el poder económico en la provincia.

Por otro lado, la provincia de Coro lamentablemente no tuvo participación en el proceso independentista de manera directa en la batalla, sino que fue una aceptación de las elites dominantes en vista de que ya la República estaba en su totalidad libre de realista y la monarquía estaba derrotada, esta fue una decisión de las elites de poder en su reacomodo e intereses políticos y económicos en el devenir de la formación de la Republica de Colombia la Grande.

Comienza a surgir otras determinantes en Venezuela que sumaran otros escenario como por ejemplo, la disolución de la Gran Colombia, la crisis social, crisis económica de 1830 y otros actores que se suman para crear otro escenario bélico que será estudiado en otro momento .

.

Fuentes Consultadas

Archivo histórico de Coro, Litigios sobre tierras Tomo IX, instrumentos públicos volumen 0 confiscación de bienes

Archivo General de la Nación .Correo del Orinoco.

_____ Angostura, sábado 3 de marzo de 1821-11 Tom.IV.Num.98

_____Angostura, jueves 31 de mayo de 1821-11. Tomo. IV

_____Angostura sábado 9 de junio de 1821-11. Tomo IV. num.1066

_____Angostura sábado 23 de junio de 1821-11 Tomo- IV. núm. 108

_____Angostura sábado 28 de julio de 1821-11 .Tomo IV. núm. 111

_____-Angostura 27 de octubre de 1821-11.Tom.IV.Num117

Arcaya Pedro Manuel. (1911) .Estudios de Personajes y Hechos de La Historia Venezolana

_____, (1974). La Guerra de la Independencia en Coro y Paraguaná. Cromotp. Caracas

_____- (1995) . Obra Inédita y Dispersa. Gobierno del Estado Falcón CIHPMA-UNEFM-

Beajuon Oscar (1982) Historia del Estado Falcón .ediciones de la Presidencia de la República. Caracas

1999.

Gonzales, Batista Carlos. (1999) Tierra de Falcón Paraguaná, Tomo I- II. Gobierno del Estado Falcón CIHPMA-UNEFM-

Gil Fortoul, José. Historia Constitucional de Venezuela. Caracas. Quinta .Edición tres tomo.

Miguel A. Martínez. (1988). Aspectos Económicos de la Época de Bolívar, Caracas

Karel Kosik .Dialéctica de lo Concreto

Memorias de O`leary. tomo XVI-XVIII

Miguel, A. Martínez. Aspectos Económicos de la Época de Bolívar. Tomo II La

Republica1811-1830) Caracas,

Plan de La Patria 2013-2019

SISTEMATIZACION COMO PROCESO PARA LA TRANSFORMACION DE LA PARTICIPACION COMUNITARIA EN LA ESCUELA BOLIVARIANA LOS PEROZOS

AUTORA: OSMAR VICTORIA RODRÍGUEZ NAVAS

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como propósito transformar a través del proceso de sistematización la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos, a partir de un diagnostico participativo y reflexivo de los actores corresponsables del hecho educativo, teniendo en cuenta la escuela como centro del quehacer comunitario y la comunidad como centro del quehacer educativo partir de un enfoque socio critico bajo la metodología de la investigación acción participativa y transformadora, lo que permitió la participación comunitaria en la institución consolidando así los referentes éticos hacia el logro de los fines de la educación, como es la formación de un individuo integral, fortalecido en la triada, consolidando las bases del trabajo en equipo, ya que las instituciones educativas enfrentan retos que están vinculados a la integración con la comunidad, sin embargo a el proceso de sistematización en los espacios educativos y comunitarios se le ha dado poca importancia por la ausencia de información documentada, sobre los paso para su elaboración, por la poca disposición, que presenta los diferentes colectivos en llevar registros en cada acción que se realiza y el desconocimiento de la utilidad para que los actores sociales se apropien críticamente de sus experiencias, para extraer positivamente acciones que contribuyan a la conceptualización y teorización que mejoren las políticas educativas y de estado comunal. Ante esta situación, es necesario sistematizar la experiencia desde una perspectiva educativa, se sitúa como un factor que busca contribuir a fortalecer las capacidades transformadoras de los sujetos sociales.

Palabras claves: Sistematización y participación comunitaria

ABSTRACT

The purpose of the research work is to transform, through the systematization process, community participation in Los Perozos National Elementary School,

based on a participatory and reflective diagnosis of the actors co-responsible for the educational event, taking into account the school as the center of the task. community and the community as the center of educational work based on a socio-critical approach under the methodology of participatory and transformative action research, which allowed community participation in the institution, thus consolidating ethical references towards the achievement of the goals of education, as is the formation of an integral individual, strengthened in the triad, consolidating the bases of teamwork, since educational institutions face challenges that are linked to integration with the community, however to the systematization process in educational spaces and community, little importance has been given to it due to the absence of documented information, on the steps for its elaboration, due to the unwillingness of the different groups to keep records in each action that is carried out and the ignorance of the utility for the social actors critically appropriate their experiences, to positively extract actions that contribute to the conceptualization and theorization that improve educational and communal state policies. Faced with this situation, it is necessary to systematize the experience from an educational perspective, it is positioned as a factor that seeks to contribute to strengthening the transformative capacities of social subjects.

Keywords: Systematization and community participation.

INTRODUCCIÓN

El proceso de sistematización es una herramienta que permite combinar los puntos que parten de nuestra experiencia con el mundo que nos rodea fortaleciendo así los procesos de participación comunitaria, es por ello que, este trabajo de investigación, tiene como propósito transformar a través de dicho proceso la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos.

Para alcanzar la transformación, la evolución de los procesos de educativos, en nuestras instituciones educativas, es fundamental hacerlo de forma entusiasta y creativa superando las limitaciones, claro está ,de la mano con el ámbito comunitario en todo momento ,aplicando estrategias educativas que van desde lo institucional y lo comunitario que permita de igual forma valorar esos procesos a partir del conocimiento ,las acciones en pro de la formación integral de los estudiantes, donde la participación comunitaria es una dimensión fundamental en todos los procesos gerenciales de la administración pública venezolana, ya que facilita la toma decisiones, el encuentro de opiniones y saberes para lograr beneficios comunes; también cobra importancia dentro de los ambientes educativos debido a que implica el encuentro de diferentes formas de pensar en una institución escolar.

La participación comunitaria conjuntamente con la sistematización como herramienta del proceso de transformación se debe interrelacionar y desarrollar en todas las instituciones educativas para obtener mejores resultados en la praxis educativa. Al respecto, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2012) creo la Resolución N° 058, como instancia ejecutiva para la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas que establece la participación "como el conjunto de colectivos sociales vinculados a los centros educativos, dirigido a planteles de educación inicial hasta media general y media técnica y todas las modalidades del subsistema de educación básica" (p.12).

En tal sentido consideramos que la resolución 058 permite lograr una institución altamente competitiva, y una educación de calidad, en el caso de las instituciones educativas, se hace necesario que la misma se organice a partir de una serie de patrones donde la participación constituya uno de los aspectos esenciales, dado que la construcción del proceso educativo es un sistema abierto.

En este sistema interactúan los diferentes actores sociales para reforzar la formación de un ciudadano con principios de libertad, cooperación solidaria, convivencia, unidad e inteligencia que garanticen el bienestar individual y colectivo para propiciar la convivencia y las transformaciones necesarias para el mejoramiento de la educación venezolana.

Constituyéndose la escuela como centro de la comunidad, convirtiéndose en un mecanismo de integración de las políticas sociales y educativas, potenciando la escuela como centro de promoción de desarrollo social, que permite el impulso de diversas actividades de tipo deportivo, recreativo, asistencial, cultural y académico, que fortalecen tanto a la familia como a la comunidad. Para el desarrollo de este trabajo de investigación, se utilizó la metodología de la Investigación Acción Participativa y Transformadora, bajo un enfoque socio crítico, representados en tres momentos relevantes.

El primero, que parten de reflexiones iniciales, como punto de partida, la caracterización institucional arrojada por un diagnostico participativo, las preocupaciones temáticas o nudos críticos, que generan como propósito a través de la sistematización como proceso para la transformación de la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos. En el segundo momento se desarrolló la práctica y el registro de la sistematización, la misma está fundamentada en referentes legales y teóricos desde la pedagogía crítica, aplicando a su vez un conjunto de técnicas relacionadas con el tema de estudio, que permitieron describir las diferentes líneas de acción de manera objetiva lo vivido, en un proceso de reconstrucción histórica reflexiva. En el tercer momento se describe la propuesta transformadora bajo un enfoque socio crítico, de igual manera se desarrollaron las consideraciones para establecer el conjunto de acuerdos derivados de planes de acción y conclusiones que permitirán el avance y continuidad a los momentos de la investigación.

SUSTENTOS TEORICOS DESDE LA PEDAGOGIA CRÍTICA

Teorías que sustentan la acción

La escuela es una institución educativa encargada de formar personas integralmente desde la perspectiva psicológica, biológica, social y cultural, para lo cual requiere la conjunción de diferentes mecanismos que dinamicen el proceso de sistematización para la transformación de la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos.

Uno ellos es la participación de los padres y representantes y colectivos en general en las diferentes actividades de la tarea educativa institucional, en tal sentido, el presente trabajo de investigación requiere de un sustento teórico relacionado con la sistematización y la participación comunitaria en la acción educativa. En este mismo orden de ideas, Jara (2012) afirma que, "la sistematización es entendida como un conjunto de proporciones fundamentales que buscan comprender y explicar los movimientos y contradicciones de la sociedad y que están permanentemente confrontadas y enriquecidas con conocimientos

obtenidos de forma sistemática y metódica" (p. 220).

En este sentido hace referencia que al igual que en evaluación la investigación debe retroalimentarse mutuamente contribuyendo cada una con las características que le son propias así como reconocemos la importancia y urgencia de impulsar procesos de sistematización de nuestras experiencias de educación organización en la participación comunitaria reafirmando sin duda la no menos importante necesidad de incorporar la dimensión investigativa en nuestras organizaciones.

Hablar de sistematización en el proceso de transformación de la participación comunitaria todos los protagonistas responsables se emocionan y cuentan su experiencia del éxito en el recorrido vivido pero sin llevar a cabo registros, por lo que es necesarios realizar memorias escritas y fotográficas para ordenar y reconstruir la vivencia.

Es por ello, que la sistematización como herramienta en el proceso de la participación comunitaria, tiene su utilidad en tanto que permite un proceso de producción de conocimientos a partir de la práctica, de allí se generan conocimientos a partir de este proceso y se cualifica en tanto el docente la re informa, permite vivenciarla mejor y por ende mejorar su resultado, produciendo así una retroalimentación desde dos puntos básicos: dar información o datos sobre la práctica y problematizándola desde una visión sistémica y orientada des de una pregunta.

La sistematización de experiencias en la investigación en educación desde el paradigma cualitativo y tiene como meta la exploración de contextos para obtener descripciones y explicar la realidad subjetiva de las prácticas de una manera socio crítico (Guiso, 1998; Restrepo y Tabares 2000).

De allí que Jara (2012), afirma que "la sistematización es aquella interpretación critica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento o reconstrucción, descubre o explicitará la lógica del proceso vivido en ellas"; los diversos factores que intervinieron, como se relacionaron entre si y por qué lo hicieron de ese modo.

La sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora. Todo esto permitirá comprender más profundamente nuestras experiencias, descubrir aciertos y errores formas de superar obstáculos y dificultades o equivocaciones repetidas de tal forma que los tomamos en cuenta para futuro y así poder mejorarlas, así como también permite intercambiar y compartir nuestro aprendizaje, con otras experiencias similares lo que contribuirá a la

reflexión teórica con conocimientos surgidos directamente de las experiencias.

De allí que la sistematización no tiene recetas, sin embargo, para esta investigación se tomó la propuesta de Jara ,(2012) que consta de cinco fases que de manera sencilla, cualquier colectivo institucional o comunitario lo puede aplicar ,para que al vivir la experiencia con dicho registro se reconstruya ,se organiza ,se analice se reflexione y se transforme la práctica, esas fases se pueden describir a continuación :

1) Punto de partida: vivir la experiencia.

2) Las preguntas iniciales: para que se quiere sistematizar, que experiencias se van a sistematizar, que se quiere sistematizar.

3) Recuperación del proceso vivido: el cual consta de dos pasos, la reconstrucción histórica y la organización de los registros para su reflexión.

4) La reflexiones de fondo: análisis del proceso, síntesis e interpretación crítica.

5) Puntos de llegada: lograr transformar la práctica a partir de las conclusiones, produciendo conocimiento y comunicando los aprendizajes.

De tal manera que la sistematización desde el punto de vista educativo surge como un proceso de interlocución entre los diferentes actores educativos, donde interesa tanto el procedimiento como el producto y obedece a la necesidad de conocer , darse a conocer y cualificar la práctica de la evaluación en el ámbito educativo, a partir de un enfoque histórico dialectico, dialógico interactivo hermenéutico, en cada uno de ellos las experiencias en la práctica resaltan como eje fundamental en los espacios para la reflexión.

Desde la perspectiva de la revolución bolivariana, la participación abre espacios de encuentro entre los ciudadanos y el gobierno, posibilitando el desarrollo de políticas públicas altamente relacionadas con las expectativas y necesidades de la gente.

El troudi y otros (2004) plantean que "la participación es el camino a seguir para la conformación de la ciudadanía" (p.8) y en el marco de la democracia participativa y protagónica "la participación es una práctica que debe estar presente en todos los procesos de toma de decisiones en los asuntos de interés público" en esta perspectiva, la participación no es un concepto único, estable y referido solo a lo político.

Es una dinámica mediante la cual los ciudadanos se involucran en forma consciente y voluntaria en todos los procesos que les afecta directa e indirectamente.

En tal sentido, la sistematización como proceso de lo vivido permite que las organizaciones sociales y

comunitarias requieran de espacio de participación real para ejercer su papel protagónico y acercase a la práctica educativa de manera reflexiva con disposición de aprender de su propia experiencia contribuyendo a transformar la realidad en conjunto con los diferentes actores sociales.

Dentro de las organizaciones comunitarias, donde hagan uso efectivo de herramientas participativas tanto en los planes y ejecución de acciones que permitan viabilizar las políticas educativas y de desarrollo comunitario, las cuales pudiesen estar vinculadas con la organización y participación de la comunidad.

Dicho de otro modo, Gómez y Millán (2002) plantean "…que cuando las comunidades se involucran, comprometen y apoyan los planes, proyectos y programas en todas sus fases, se aumenta la eficacia de los mismos" (p.110). Se podría decir entonces, que los procesos de participación y organización lograsen ser efectivos cuando el colectivo trabaja en sinergia para el logro de un mismo objetivo, compartiendo intereses y deseos comunes.

En Venezuela cuando se promulgó la Constitución de la República Bolivariana (1999), se manifiesta un nuevo marco de actuación para la participación en relación con la gestión pública, en lo atinente a las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y control de proyectos sociales adquiriendo un carácter protagónico el ciudadano en el ejercicio efectivo del derecho a la participación en asuntos públicos. Lo cual hace pensar, que el individuo puede organizarse en defensa de sus derechos e influir en la vida social y política en un sentido más amplio.

Participación Comunitaria

La participación comunitaria permite la coordinación estrecha entre la comunidad, instituciones locales, organizaciones y sectores, Finquelievich citado por Cunill, (1999) expone que en la participación comunitaria, "el Estado contribuye con sus propios recursos financieros y juega rol principal, determinando la iniciativa del proyecto, sus alcance, sus esquemas de funcionamiento y sus niveles de inversión" (p.46).

Para iniciar un trabajo de participación comunitaria es necesario tener en consideración lo siguiente: la comunidad tiene que estar organizada con capacidad para realizar acciones comunes; la participación de la comunidad requiere ser de carácter voluntario sin presiones ni autoritarismo; con una coordinación intersectorial, eso significa que todas las organizaciones formales (sector educación, la iglesia entre otros) y sectores informales (promotores, curanderos, maestros pueblos) puedan participar en conjunto; la comunidad previamente debe saber claramente el papel que va a desempeñar en el proceso de participación comunitaria.

En este sentido, la participación, se vincula con la sistematización en el proceso de transformación en la participación comunitaria, ya que existe la necesidad de mejorar los procesos organizativos, formativos y autogestionarios, de allí que Carbajal (2005) plantea que la "sistematización de experiencias permite potenciar la construcción de actores sociales, ya que forma personas más críticas, reflexivas y organizadas" (p.7),

Es decir, que este proceso facilita la retroalimentación permanente, producto de la sistematización ya que su organización y evaluación permite volver a la acción con mejores elementos.

Referentes Metodológicos

Esta investigación por estar dentro del paradigma cualitativo bajo el enfoque crítico reflexivo. Por consiguiente, es necesaria la revisión teórica del término paradigma, entendido como patrón o principio que rige una investigación cuyo propósito central es contribuir a la expansión de los procesos e integración de los corresponsables del hecho educativo, íntimamente relacionados con procesos que van desde el hacer ,el convivir y el pensar lo cual direcciona a una educación con utilidad social que permite a través de la metodología de IAPT dar respuesta a las exigencias del mundo que nos rodea, a partir de un proceso diagnostico con carácter dialectico y democrático enmarcados en sistemas de reflexión constante a partir de las vivencias. Es por esta razón que la metodología de IAPT se realizan en un ambiente de permanente discusión, debate y revisión, no hay verdadera pedagogía sin investigación, sin la búsqueda del conocimiento, es allí donde radica la verdadera riqueza de un proceso de transformación currilar, donde se propicie un ambiente de toma de decisiones y el accionar a través del trabajo pedagógico cooperativo. Siguiendo a Frizzo (2008), decimos que "La principal característica de la IAP, es que combina, de forma absolutamente indisociable, la investigación como proceso de indagación y producción de nuevos conocimientos con la intervención social que busca la transformación de aspectos de la realidad concreta [1]". En este sentido cabe mencionar, la necesidad, por un lado, y la posibilidad por el otro (entendiendo el desarrollo del conocimiento en una sociedad que es cambiante y compleja) de proponernos un tipo de investigación que nos permita el trabajo a partir de miradas, aportes y prácticas heterogéneas. Y en esta misma línea, otro de los aportes de la IAP que nos resulta enriquecedor, tiene que ver con la posibilidad de integrar, tensionar y complementar tanto técnicas cualitativas.

De allí que esta metodología favorece a los procesos de sistematización ya que permite a los colectivos tanto comunitarios como institucionales acercarse a la práctica de manera educativa de

manera crítica, reflexiva y autocritica con disposición de aprender desde su propia experiencia abordando situaciones de manera organizada y colectiva contribuyendo a la transformación de la sociedad.

Es por esto que, la sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de experiencia, comprender la realidad teóricamente orientados a la mejora.

Técnicas e Instrumentos Para La Recopilación de la Información del Diagnóstico

Desde el primer contacto con las personas involucradas en la investigación, se puso en práctica la técnica de la observación y se detectó las actitudes, el contexto, los pormenores que estaban ocurriendo en toda el área de estudio. En todo momento se procuró observar la realidad tal cual como ocurría e interpretar el fenómeno según los propósitos contemplados por los colectivos, además se hizo una revisión de documentos, la cual permitió ahondar en algunos aspectos y criterios. Tal como lo señala Elliott (2000), los documentos pueden facilitar información importante sobre las cuestiones y problemas sometidos a la investigación.

Igualmente, la entrevista semi-estructurada se constituye como otras de las técnicas que permiten el cumplimiento de esta fase de estudio. Ander-Egg (2003) describe que dicha técnica se concreta por medio de un guion que el entrevistador utiliza con flexibilidad, tanto en el orden en que han de ser formuladas las preguntas, como en el modo de hacerlo. En cuanto al orden, el entrevistador utiliza la secuencia que estime oportuna; y en cuanto al modo de formularlas, en cada caso puede adaptarse utilizando un lenguaje familiar con cada entrevistado.

En relación con los instrumentos, se consideraron aquellos que eran más adecuados a las técnicas seleccionadas, los cuales son los siguientes: para la observación se utilizó el registro de observación, el cual según Hernández y otros (2008) a diferencia de las observaciones cuantitativas donde se usan formatos cerrados en la inmersión inicial de la Investigación Acción, regularmente se utilizan registros no estandarizados por cuanto lo que se debe observar es todo aquello que se considere pertinente, por lo cual los registros de observación constituyen un tipo de instrumento apto para tal fin.

PROPUESTA TRANSFORMADORA Y SU APLICACIÓN

Con la sistematización se propone recopilar las experiencias docentes en el desarrollo de su planificación, es registrar las vivencias construidas con los estudiantes y demás actores del entorno educativo en la tarea de enseñar y aprender bajo el enfoque constructivista fundamentado en el Currículo

Nacional Bolivariano 2007,Es una reflexión acerca del aprendizaje constructivo y el aprendizaje significativo para centrar el trabajo en un modelo operativo de diagnóstico ,planificación ,ejecución ,evaluación, reflexión. Se trata entonces de concebir a todos los colectivos como verdaderos actores que construyen el conocimiento partir de las relaciones que se suscitan entre estudiantes, docentes, padres, comunidad es decir entre los corresponsables de la formación integral de los ciudadanos y ciudadanas.

Hoy, más que nunca, esta situación exige repensar nuestra visión de la educación y ahondar en los factores sustantivos que pueden constituir una propuesta educativa alternativa, más allá de sus normas, modalidades o sistemas administrativos.

Se requiere una búsqueda y una reflexión en torno a los fundamentos filosóficos, políticos y pedagógicos de un paradigma educacional que oriente los esfuerzos dirigidos a la transformación social y a la formación integral de las personas de cara a la construcción de nuevas estructuras sociales y nuevas relaciones entre las personas basadas en la justicia, la equidad, la solidaridad y el respeto al medio ambiente, reconociendo que el "actual modelo de sociedad que conlleva el estilo de civilización de los países del Norte es un modelo de sociedad no universalizable (...) por tener límites ecológicos, poblacionales y por ser estructuralmente contradictorio".

Es por eso que se propone que se tome la sistematización de experiencias como un proceso para transformar la participación en la EPB Los Perozos lo cual permitirá:

a. Una educación para la participación, en el sentido que fomente y contribuya a la formación de capacidades de intervención sobre la realidad (económica, social, cultural, ambiental) para transformarla, que vincule estrechamente la práctica con la teoría, la reflexión y la acción.

b. Una educación participativa, en el sentido que se lleva a cabo por medio de un esfuerzo crítico colectivo y dialogal por producir activamente y con el protagonismo de quienes participan, tanto los nuevos conocimientos, como las nuevas formas de pensar, así como las actitudes, la sensibilidades y propuestas de acción que permitan generar capacidad transformadora. (Una educación autoritaria, reproductivista, no dialógica, impide la formación de las personas como sujetos transformadores).

Es importante destacar ,que después de haber realizado un diagnostico desde el mes de Septiembre 2019 a través de un proceso de acompañamiento pedagógico ,mesas de trabajo con colectivos conformados por docentes de aula, docentes especialistas y padres, madres, representantes y comunidad en general, se evidencia

que aun cuando dichos colectivos poseen disposición para llevar de maneras organizada, descriptiva y sistemática los registros de sus estudiantes y de todas las actividades inherentes al ámbito escolar, resaltando de manera preocupante la baja participación de los padres y representantes a dichas actividades, es necesario fortalecerlos y sensibilizarlos con respecto a los beneficios de la sistematización como proceso para la transformación la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos.

Seguidamente se convocó a los padres y representantes para el día 1 para una socialización sobre la importancia de la participación comunitaria como dimensión fundamental para el logro de beneficios y transformación educativa, observándose con preocupación la inasistencia de 70%de los padres ,representantes y comunidad en general convocados para ese encuentro ,sin embargo las personas asistentes están preocupados por mejorar dicha situación y están de acuerdo en la importancia que tiene la participación en los procesos educativos.

Es importante resaltar que, posteriormente se convocó a las fuerzas vivas del ámbito comunitario como los consejos comunales de la zona ,a los padres, madres, representantes y comunidad en general a una formación donde se abordaría el tema de las funciones de las organizaciones educativas como Consejos Educativos y Movimiento Bolivariano de Familias , para dar a conocer la resolución 058 y para motivarlos para conformación y participación activa en cualquiera de sus comités o vocerías ,sin embargo, a pesar que la invitación se realizó con convocatorias escritas ,la participación y asistencias de los padres fue baja, expresando que ese tipo de actividades les quitaba mucho tiempo y ellos tenías muchas ocupaciones .

Aunado a esto fue motivo para realizar una serie de entrevistas desarrolladas durante el mes de julio 2018, para sistematizar el nivel de participación de dichos colectivos evidenciándose en las opiniones lo siguiente: en entrevista realizada el día 12 de julio del año en curso, se entrevistó a la señora Liraima Medina donde expresa que hay poca participación por parte de los padres y representantes y de la comunidad en conjuntamente con los voceros de los consejos comunales reflejándose solamente en un registro y no cumplen de forma adecuada la verdadera participación para mejorar las dificultades que presenta la escuela para mejorar el funcionamiento de la misma.

En otro orden de ideas, en entrevista realizada a la señora Margaret Rodríguez manifiesta que no se han observado cambios con las organizaciones comunitarias, porque aún se evidencia la apatía y el poco

compromiso de los padres hacia la educación de sus hijos. De igual manera los docentes no tienen apoyo de los padres y el proceso de sistematización se les dificulta, lo que imposibilita valorar los logros a partir nivel de participación.

Así mismo la señora María Moreno asegura que los representantes no ven la escuela como un centro educativo ya que carecen de responsabilidad, son minoría los que asumen la responsabilidad de sacar adelante a sus hijos, se ha hablado de participación e integración pero al momento de realizar los planes son pocos los que se integran y menos los que sistematizan las actividades que se planifican, para verificar los avance.

Otra de las actividades desarrolladas durante la investigación, fue mesas de trabajo para definir colectivamente los problemas pedagógicos comunitarios y administrativos que afectan la escuela y la comunidad.

Para lo cual se contó con la presencia de 36 representantes. 12 docentes ,7obreros y tres cocineras de la patria para ello, las investigadoras iniciamos con una dinámica de motivación, para sensibilizar y realizar el diagnóstico participativo, lo que propició una discusión grupal abierta entre los miembros de la escuela y los actores comunitarios, sobre la necesidad de iniciar un proceso de reflexión de los problemas que nos afectan.

Por lo cual están de acuerdo que es fundamental que tanto los padres, representantes y comunidad en general reciban asistencia y asesoramiento por parte de la institución a cerca de estrategias que contribuyan al desarrollo integral del educando, y que los docentes apliquen el proceso de sistematización de experiencias continuamente a las actividades desarrolladas tanto dentro como fuera de la institución, afianzando la integración comunitaria hacia la promoción y contribución de la calidad educativa ,este encuentro genero preocupación por la inasistencia de un gran número de representantes ,lo que permitió a los colectivos presentes sistematizar dicha actividad para valorar los acuerdos, avances y debilidades para continuar desarrollando el plan de acción.

Otro encuentro significativo que se realizó, fue la socialización para promover los procesos de participación y la elaboración de modelos de formatos o instrumentos para sistematizar experiencias educativas ,la actividad conto con la participación activa de un colectivo de actores comunitarios como voceros del consejo comunal de los Perozos centro, comunidad en general y colectivo institucional, dicha actividad se desarrollo armónicamente ,lográndose establecer acuerdos, al momento de elaborar un instrumento de sistematización institucional, el cual se comprometen a usarlo de manera constante y objetiva, al

desarrollar actividades inherentes al hecho educativo en pro del bien común, pues reconocen que el mismo les permitirá de manera organizada, registrar en tiempo real, valorar los resultados, alcances de las acciones y de esta manera reflexionar, retomar las acciones de ser necesario, con la finalidad de alcanzar mayores resultados.

De acuerdo a estos planteamientos se hace necesario promover la sistematización como proceso, para la transformación de la participación comunitaria en la Escuela Los Perozos, por lo cual se desarrolló el plan de acción, que permitirá describir, valorar y sensibilizar a los colectivos institucionales y comunitarios con respecto a los beneficios de la sistematización para transformar la participación comunitaria.

Sánchez (2001) concibe "la participación como un proceso de acción colectiva voluntaria e inclusiva, mediante el cual la comunidad de manera organizada gestiona el logro de las metas comunitarias" (p.85).

Sifontes (2007) se refiere a la participación en términos de un "proceso mediante el cual los y las integrantes de la comunidad participan en los programas o actividades que se llevan a cabo en interés de la comunidad" (p.22).

De acuerdo a las definiciones realizada anteriormente, se puede decir, que la participación comunitaria en la Escuela Primaria Nacional Los Perozos debe ser un proceso de trabajo colectivo mediante el cual los diferentes actores sociales deben intervenir activa y responsablemente en las tareas de organización, planeación y ejecución, y sistematización de sus proyectos de desarrollo, a través de un proceso educativo que desarrolle la capacidad intelectual y técnica de la población y generar procesos de transformación social y cultural.

CONCLUSIONES

Como investigadora y parte de la realidad circundante consideramos que es necesario propiciar espacios para sistematizar los procesos de participación protagónica y corresponsable para transformar la organización, planificación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de los planes y proyectos, tomando en cuenta todas las dimensiones a partir de la concepción de la escuela como uno de los centros del quehacer comunitario y la comunidad como centro del quehacer educativo.

Sin embargo, la percepción de la realidad a investigar surge a partir de las acciones, valores, creencias, normas y conocimientos que se manejan en la institución en estudio, la escuela Bolivariana Los Perozos donde estamos insertas. Las investigadoras perciben a través de conversaciones que en la actualidad es prioritaria la sistematización de procesos que ayuden a las comunidades a la apropiación social, para transformar

la participación comunitaria hacia el mejoramiento de la calidad de vida.

Avances logros y acuerdos

Se evidencia una actitud abierta e integradora, lo cual genera disposición a asumir el compromiso de aplicar las diferentes técnicas y metodologías, que permitan evidenciar la participación para el mejoramiento continuo del proceso educativo. Asistencia, participación y permanencia de los colectivos involucrados en los encuentros.

Aportes significativos y respeto a las normas y orientaciones generales.

Planificación de actividades y planes de acción, en función del proyecto educativo integral comunitario y proyectos de aprendizaje de manera integrada, jerarquización de necesidades en mesas de trabajo con las fuerzas vivas comunitarias en función de minimizarlas, armonía en las relaciones entre colectivos, elaboración y aplicación de formatos para registrar sistematización de experiencias.

VISIÓN ESTRATEGICA COMPLEJA DE LA GERENCIA PÚBLICA

AUTOR: ALEXANDRO JOSÉ DÍAZ GONZÁLEZ

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue configurar el entramado teórico de la visión estratégica compleja de la gerencia pública, tomando en cuenta sus propias virtudes como la no linealidad, lo dialógico, la recursividad, lo hologramático entre otros. en ese sentido se tiene que el pensamiento complejo, no es un pensamiento capaz de abrir todas las puertas, sino de identificar nudos constantes de dificultades que en la medida en que son despejadas y abordadas hacen surgir nuevas y más complejas dificultades. Es una espiral constante e infinita, pero a su vez alcanza ciertos niveles de lucidez que permiten a las personas comprehender y aprehender de los cambios y dinámicas del universo y de la civilización humana. Esta investigación se llevó a cabo bajo la metodología del análisis de contenido, enfoque asumido en la investigación es el cualitativo, se concluye que para lograr la efectividad en la gerencia pública, ha de estar a la par con las nuevas tendencias del mundo transmoderno y dar respuestas oportunas a los actores organizacionales y a la colectividad, debe afrontar lo entramado, el juego infinito de las inter retroacciones, la solidaridad de los fenómenos entre sí, el diálogo de saberes, la contradicción, la autorganización y sobre todo centrada en una gestión del talento humano como centro generador de conocimiento y la creatividad.

.

Palabras Clave: visión estratégica, complejidad, gerencia pública.

ABSTRACT

The purpose of this research was to configure the theoretical framework of the complex strategic vision of public management, taking into account its own virtues such as non-linearity, dialogic, recursiveness, hologrammatic among others. In this sense, complex thought is not a thought capable of opening all doors, but of identifying constant knots of difficulties that, to the extent that they are cleared and addressed, give rise to new and more complex difficulties. It is a constant and infinite spiral, but at the same time it reaches certain levels of

lucidity that allow people to comprehend and apprehend the changes and dynamics of the universe and of human civilization. This research was carried out under the methodology of content analysis, the approach assumed in the research is qualitative, it is concluded that to achieve effectiveness in public management, it must be on a par with the new trends of the transmodern world and give timely responses to organizational actors and the community, must face the network, the infinite game of interreactions, the solidarity of phenomena among themselves, the dialogue of knowledge, contradiction, self-organization and above all focused on talent management human as a generating center of knowledge and creativity.

Keywords: strategic vision, complexity, public management.

Introducción.

En la sociedad se han presentado grandes cambios marcados por la complejidad, pluralidad, turbulencia, competitividad e incertidumbre del entorno político, social, económico y emergente que obliga a las organizaciones públicas a repensar la gerencia y a recordar que no hay sustituto para la creatividad y la innovación, lo que conlleva a aprovechar las bondades que ofrece el pensamiento complejo e incorporarlas a los procesos de la gerencia pública.

El enfoque de la complejidad asume la gerencia pública, como proceso de trabajo con práctica eficaz, eficiente, efectiva y con visión estratégica en la resolución e imaginación de problemas, con una actuación ética buscando la calidad de vida y el equilibrio ambiental para el desarrollo sostenible de las organizaciones y por ende del país.

Se parte de la realidad que los procesos gerenciales en el orden de la esfera pública como privada, son excesivamente burocráticos y mecanizados, sino en su totalidad, si en los aspectos sustanciales, es así como están caracterizadas por un liderazgo autocrático, debilidades en la planificación estratégica, poca visión futurista, entre otros. Al respecto:

Las organizaciones mecanicistas tienen gran dificultad de adaptación a los cambios de circunstancias, ya que fueron diseñadas para conseguir determinados objetivos y no para las innovaciones, cosa que no debe sorprender, pues las máquinas normalmente se diseñan con un solo propósito, dadas unas materiales de entrada, transformándolos en un producto de salida específico y pueden realizar diferentes actividades solamente sin han sido diseñadas para hacerlo. (Morgan, 2009, p.25)

Es por ello que los nuevos principios y estrategias deben estar orientados a llevar a cabo un plan de gestión y de gobierno que sea capaz de asumir una manera diferente de pensar y de trabajar; además de que produzca respuestas rápidas y oportunas a las exigencias de los nuevos tiempos y del colectivo en general, razón de ser (ontología) de las instituciones públicas, dentro de los aspectos de creación e innovación para lograr la aceptación y reconocimiento tanto de los actores organizacionales como de la sociedad.

La población en general está demandando, día a día, que sus reclamos y exigencias sean escuchadas y resueltas con soluciones eficientes, efectivas y éticas. Para ello, puede resultar necesario, aprovechar las virtudes de los principios del pensamiento complejo y de la visión estratégica generando creatividad e innovación en los procesos, logrando la auto

organización, auto producción e integración de todos los procesos gerenciales, y poder así cumplir con la razón de ser de las instituciones públicas como lo es dar respuestas oportunas y efectivas a los ciudadanos y ciudadanas.

Ahora bien lo planteado conlleva a que las políticas públicas aplicadas en la gestión de gobierno pudieran no estar consustanciadas plenamente con las respuestas que las comunidades están exigiendo, como son servicios públicos de forma oportuna y de calidad, reactivación del aparato productivo, planificación, organización, dirección y seguimiento de las políticas públicas y sobretodo transparencia, eficiencia, eficacia, efectividad y ética en los procesos de gerenciales.

En ese mismo orden de ideas, pudiera estarse suscitando una distancia entre los entes gubernamentales y las comunidades motivado al escaso contacto directo entre ellos en forma permanente y eficiente, contraviniendo en ese sentido una de las razones de ser de la gerencia pública como es satisfacer las necesidades de la colectividad, con el propósito de lograr la aceptación y reconocimiento tanto de los actores organizacionales y de la sociedad. Al respecto:

Un sistema viable requiere una función de gobierno que logre consenso sobre los fines prioritarios, que atienda las legítimas demandas de la sociedad y que defina proyectos de interés general, por encima de los enfoques parciales de los grupos de interés que actúan en la organización.(Etkin, 2011, p.382)

Es por tal motivo, que surge la necesidad de comenzar a dar participación directa al poder popular, que sean las comunidades, conocedoras de sus problemas las que plasmen en el plan de gestión sus metas y objetivos; y que el gobierno como gestor de las soluciones, produzca las respuestas satisfactorias. Todo ello conlleva a una compleja situación que apremia de forma inmediata y oportuna para que se incorporen en los procesos de gerencia pública los atributos que nos ofrece la complejidad y poder así ser capaz de dar respuesta a la ciudadanía, la cual día a día está exigiendo que su administración sea eficaz, eficiente, efectiva, ética, de calidad y que oriente la decisión política y su actividad hacía la población.

Acá, se incorpora perfectamente la teoría de Etkin (2011), cuando señala certeramente que la "complejidad es un enfoque que considera a la organización como un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sin razón, armonías y disonancias, pero también divergentes o indiferente" (p.90). Es así como puede considerarse como un nuevo paradigma donde coexisten la certidumbre e incertidumbre, lo previsible e imprevisible, pero por encima de todo la autoorganización hacia la

reconstrucción del conocimiento, que de paso a la racionalidad abierta y potenciar el pensamiento complejo en las organizaciones.

De allí, el propósito de la presente investigación, de configurar el entramado teórico de la visión estratégica compleja de la gerencia pública. De igual manera se planteó para el desarrollo de la investigación, el enfoque cualitativo, adoptando como metodología el análisis de contenido para el desarrollo de los aaspectos fundamentales de la visión estratégica de la gerencia pública, los principios del pensamiento complejo y la gerencia pública como un sistema complejo.

Aspectos fundamentales de la visión estratégica de la gerencia pública

La visión estratégica de la gerencia pública, está relacionada con la capacidad de imaginar escenarios futuros, considerando la misión y la visión de la organización y a partir de ahí armar las estrategias, preparándose para el destino imaginado, acá la creatividad y la racionalidad abierta son pilares esenciales, en un primer momento es el líder quien imagina los horizontes, los da a conocer a los integrantes para que se dé la visión compartida de la construcción de los posibles contextos, logrando de esta manera el sentido de compromiso y pertenencia hacia la organización. Es importante destacar que la comunicación debe ser bidireccional esto fortalecerá la auto producción.

Ahora bien, para ese visionar estratégico de la gerencia pública, se ha de comenzar primero con la formulación de estrategias, según David (2013), para llevar a cabo este proceso se debe tomar en consideración el entorno interno, es decir las fortalezas y debilidades tanto de los procesos como del potencial humano y el entorno externo comprendido por las oportunidades y amenazas; de igual forma enaltecer la razón de ser de las instituciones del estado como son la satisfacción de necesidades de la colectividad, la cual exige cada día una gestión transparente, ética, efectiva y esto solo se puede lograr cuando las estrategias sean consensuadas entre los actores organizacionales y la sociedad dando respuestas oportunas, conllevando de esta manera a la apropiación de una buena imagen de la colectividad hacia los gobernantes.

En ese mismo orden de ideas, Etkin (2011), destaca que para la visión estratégica de la gerencia pública, es necesario que el gobernante asuma un pensamiento abierto para develar las inestabilidades internas y las situaciones de crisis, incertidumbre, caos, ambas caracterizadas por los pensamientos opuestos, conflictos entre los actores, la idea no es dividir las divergencias indicando ganadores y perdedores, se trata de integrar las diferencias para llegar al consenso,

es decir, lograr la unidad en la diversidad de ideas.

Ahora bien una vez armada la planificación estratégica, la siguiente acción consiste en la ejecución, es decir llevar a cabo las estrategias, para David (2013) este proceso implica hacer énfasis en el liderazgo, debido a la función orientadora que debe acompañar esas acciones, con el propósito de ir develando las inestabilidades ocasionadas por las situaciones de incertidumbre, es necesario tener claro que no todo sucede de acuerdo a lo planificado y es aquí donde corresponde apropiarse de la habilidad de aplicar nuevas estrategias para mantenerse en equilibrio en los entornos dinámicos, así mismo la comunicación es fundamental, ya que permite ir retroalimentando a los actores organizacionales y a la sociedad sobre el cómo se van ejecutado los planes.

Finalmente dentro la visión estratégica de la gerencia pública se plantea el seguimiento, al respecto David (2013), destaca que es un proceso de retroalimentación y de recursividad, el cual debe darse en consenso, es decir, dar apertura a los actores organizacionales y a la sociedad de que manifiesten sus pensamientos en lo relacionado a las necesidades satisfechas, por supuesto para esto pueden establecerse criterios de calidad que permitan mejorar las deficiencias y debilidades tanto en lo interno, como en lo externo para lograr la buena imagen del gobierno sustentada en hechos y acciones trasparentes y éticas.

Principios del Pensamiento Complejo

Morin (2002), en su devenir plantea siete (07) principios que pueden ayudar a pensar la complejidad, los mismos se refieren a:

1. El Principio sistémico u organizativo que une el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo, según el recorrido indicado por Pascal: Como todo es causado y causante, ayudado y ayudante, mediato e inmediato y como todo se mantiene por un vínculo natural e insensible que relaciona a los más alejados y a los más diferentes, considero imposible conocer las partes sin conocer el todo y conocer el todo sin conocer las partes.(Morin, 2002,p. 98)

Lo sistémico trasciende la visión holística de que el todo es más que la suma de las partes, Morin (1990), se apoya para fundamentar este principio en la teoría de los sistemas abiertos, en la cual al principio era también una noción termodinámica, haciendo énfasis a la aplicación de manera negativa del segundo principio de la ya mencionada termodinámica, característicos de los sistemas cerrados es decir, no reciben energía del entorno externo, es a partir de esto que se hace presente la importancia de los

sistemas abiertos como un puente entre la termodinámica y los seres vivos e integrando los elementos de equilibrio y desequilibrio, en donde ellos mismos son capaces de lograr la estabilidad.

Es así como las estructuras se mantienen mientras los constituyentes cambian; al respecto Morin (1990), plantea "nuestras moléculas y nuestras células se renuevan, mientras que el conjunto permanece aparentemente estable y estacionario". En un sentido, el sistema debe cerrarse al mundo exterior a fin de mantener sus estructuras y su medio interno de lo contrario tiende a desintegrarse. Pero es su apertura lo que permite su clausura.

2. El principio "hologramático" que pone en evidencia esta aparente paradoja de las organizaciones complejas en las que no solamente la parte está en el todo, sino en la que está inscrito en la parte. De esta manera, cada célula es una parte de un todo -el organismo global- pero el todo está en la parte: la totalidad del patrimonio genético está presente en cada célula individual; la sociedad está presente en cada individuo como un todo a través del lenguaje, la cultura, las normas.(Morin, 2002,p. 99)

Se plantea entonces que el principio hologramático, no reduce el todo a las partes, ni las partes al todo, ni lo uno a lo múltiple, ni lo múltiple a lo uno, concibe todas estas nociones, de forma a la vez complementaria y antagonista. La idea del holograma, trasciende varios aspectos. Primeramente, no solo ve las partes, tampoco ve el todo. El principio holográmatico ve el todo en las partes, estas partes en el todo. Este es el centro de la complejidad de la realidad. La vida debe ser un sistema complejo adaptable como centro de complejidades, no un conjunto de actividades no relacionadas, ni ser un sistema simple; sino uno complejo; no un conjunto de convenios permanente, estático, sino un sistema complejo adaptable.

Para Morin (1990),el sistema complejo se distingue por tener un conjunto de partes relacionadas entre sí, cada una de las partes debe poseer la capacidad de ser un agente independiente quien al actuar autónomamente puede influir en los demás, crean las interrelaciones, la capacidad que tienen de romper con las rutinas entre esos causantes, convirtiéndoles en un sistema, procesos de retroalimentación desconocidos lo convierte en sistema complejo. La sociedad actúa según lo orientado como sistema simple, es decir los seres humanos actúan según lo establecido. La capacidad que los ciudadanos tengan para enfrentar colectivamente los nuevos retos es lo que los convierte en sistemas adaptables y complejos.

Esto quiere decir, que un sistema complejo se distingue por tener un conjunto de partes relacionadas

entre sí, cada una de las partes debe poseer la capacidad de ser un agente independiente al actuar autónomamente puede influir en los demás, inclusive en todas las partes pueden mostrar una conducta caracterizada por mantener prácticas cotidianas, o romper con las tradiciones cuando surgen nuevos retos, requiriendo nuevas réplicas y nuevos esquemas.

Este principio ha sido punta de lanza en las aproximaciones teóricas planteadas en la gerencia y las ciencias administrativas desde la complejidad. Las gestiones dentro de las organizaciones, son mejor desarrolladas si se considera tanto al todo como a sus partes. Es lo que Morin (1990), refería como un sistema complejo. De este modo, la propuesta del pensamiento complejo propone una reconfiguración epistemológica tendiente hacia un conocimiento transdisciplinar, en el cual, necesariamente, la ciencia debe ser articulada con otras formas de conocimiento. Esto no implica renunciar ni abjurar de la ciencia y del conocimiento científico sino, por el contrario, la necesidad de problematizarlo, criticarlo e incluirlo en un marco de comprensión más rico.

3. El principio de Bucle Retroactivo o retroalimentación, introducido por Norbert Wiener, permite el conocimiento de los procesos autorreguladores; rompe con el principio de causalidad lineal: la causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa, como en un sistema de calefacción en el que el termostato regula el trabajo de la caldera. Este mecanismo de regulación permite en este caso la autonomía térmica de un departamento con el frio de afuera. De una manera más compleja "la homesostasis" de un organismo vivo es un conjunto de procesos reguladores basados en múltiples retroacciones. La retroalimentación (o feedback) permite en su forma negativa, reducir el desvió y estabilizar un sistema. En su forma positiva, el feedback es un mecanismo amplificador, por ejemplo, la violencia de un protagonista provoca una reacción violenta que, a su vez, provoca una reacción todavía más violenta. (Morin, 2002,p. 99)

La relevancia de este principio está cimentada en la capacidad de auto producción de los sistemas vivos, aprovechando al máximo sus potencialidades y por supuesto, al aplicarlo en las organizaciones públicas o privadas conlleva a la creatividad e innovación. En conclusión, se infiere dos reflexiones de esas consideraciones como lo son que la organización de lo viviente no es de equilibrio, es de desequilibrio, en donde la inteligibilidad del sistema debe encontrarse no solamente en el sistema mismo, sino también en su relación con el ambiente como forma constitutiva del sistema.

4. El principio del bucle recursivo: supera la noción de regulación por la autoproducción y autoorganización. Se trata de un bucle generador en el que los productos y los efectos son en sí mismos productores y causantes de lo que los produce. (Morin, 2002,p. 99)

Asimismo, la recursividad organizacional, proceso en el cual los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que les produce. El efecto se vuelve causa, la causa se vuelve efecto. La sociedad nace por las interacciones entre individuos, pero la sociedad a su vez retroactúa sobre los individuos, los forma; los productos son productores, el individuo hace cultura, la cultura hace a los individuos, he allí el carácter cíclico recursivo en las organizaciones. Morin, (1990). Estas concepciones permiten profundizar la visión que puede tenerse de la realidad, de los objetos de estudios o de la vida misma. Dentro de las organizaciones ocurren retroalimentaciones que permiten al individuo desde la complejidad corregir procesos y acciones que lleven a un nuevo y mejor resultado.

5. El principio de autonomía/dependencia (auto-eco-organización): los seres vivos son seres autoorganizadores que sin cesar se autoproducen y, por esta causa, gastan energía en mantener su autonomía. Como necesitan encontrar la energía, la información y la organización en su medio ambiente, su autonomía es inseparable de esta dependencia y, por lo tanto hay que concebirlos como seres auto-eco-organizadores. (Morin, 2002,p. 100)

Reflexionando sobre este principio se vislumbra que la organización como organismo viviente se auto organiza, se auto produce llegando así a la auto eco organización y a la auto eco producción, gracias a la interacción que la empresa mantiene con el ambiente externo, en ese mismo sentido cabe señalar que la auto eco organización adopta los atributos de lo hologramático debido a que el todo del que nosotros formamos parte, está presente en nuestro espíritu, con respecto a las empresas estas tienen establecidas sus normas de funcionamiento, pero, es necesario tener en cuenta las leyes que practica la sociedad también forman parte de ese funcionamiento.

El sexto principio es el dialógico, permite mantener la dualidad de conceptos antagonistas; la recursividad organizacional, explica como los productos/efectos son a su vez productores/causantes de ellos mismos, y el hologramático, señala no solamente la parte está en el todo, sino el todo está en la parte Morin (1990). Es así como permite unir dos principios o nociones que

deberían excluirse entre sí pero que son indisociables en una misma realidad. Se concibe una dialógica orden/desorden/organización.

En ese mismo orden de ideas, el principio dialógico, plantea el ser como una organización compuesta por sus partes, donde el orden y desorden se entremezclan de manera y crean el fenómeno en la realidad concebida. Con respecto a la incertidumbre Morin, (1990),señala "...la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad...." (p.101), la llama del saber eterno, es difícil llegar a la completud, pero pueden hacerse aproximaciones consecutivas al objeto de estudio.

7 El principio de reintroducción del que conoce en todo conocimiento. caracterizado por la restauración del sujeto y no oculta el problema cognitivo central: desde la percepción a la teoría científica, todo conocimiento es una reconstrucción/traducción que hace una mente/cerebro en una cultura y un tiempo determinados.(Morin, 2002,p. 100)

En este particular el conocimiento se origina reintegrando al observador en su observación, practicando la transdisciplinariedad, articulando saberes dispersos, tener presente de que la totalidad es la no verdad, desarrollar un pensamiento abierto y lo más moral posible; es así como los enfoques de la complejidad nos invitan a pensarla como un desafío, trascendiendo las complicaciones, incertidumbres y las contradicciones, ligar los procesos de simplificación que implican selección, jerarquización, reparación, reducción con sus opuestos como son la comunicación, la articulación de lo que está disociado y distinguirlo para trascender al reduccionismo y al holismo.

La gerencia pública como un sistema complejo

Cabe señalar, que una de las virtudes de asumir la gerencia pública como un sistema complejo implica la complementación de pensamientos opuestos, para Etkin (2011), esto se puede lograr a través de la dialógica; los líderes deben dar apertura a la participación tomando en cuenta a los actores organizacionales en todas las etapas de los procesos gerenciales, y quien mejor que el talento humano, para retroalimentar sobre cómo se están llevando a cabo los procesos, develando así las deficiencias, debilidades, carencias y fortalezas, en una forma de lograr la integración y aprovechar al máximo el aspecto creador y cocreador del potencial humano.

Aunado a ello también es necesario complementar los pensamientos opuestos entre el estado y la sociedad, la razón de ser de la organización pública es la

satisfacción de las demandas de la colectividad, aquí de igual forma la participación del pueblo, el diálogo en la detección de necesidades y posible soluciones es fundamental para la auto organización, dar ese empoderamiento en las políticas públicas permitirá elevar el reconocimiento y aceptación hacia los gobernantes y sobre todo fortalecer la dialógica Estado-Sociedad- Estado.

En ese mismo enfoque de la gerencia pública como sistema complejo, está el carácter recursivo y retroactivo, al respecto Etkin (2011), destaca que el primero está relacionado con la no linealidad tanto en los procesos gerenciales como en las relaciones entre los actores organizacionales y con la sociedad, el diálogo es una estrategia para develar el potencial creador y cocreador del talento humano y de la colectividad, logrando así la auto producción, siendo ella un elemento sustancial para hacer frente a las situaciones de crisis, carencias, incertidumbres, caos, se debe comprender que los problemas del estado son de todos los habitantes y sus soluciones van a depender del compromiso participativo y protagónico que se asuma.

Lo anteriormente planteado, sin lugar a dudas conlleva a la retroalimentación, es decir, tanto los líderes como los actores organizacionales y la sociedad deben estar conectados en lo relacionado a la ejecución y seguimiento de los planes, realizándose de forma continua, con el propósito de ir visualizado que anomalías se van presentando para tomar acciones correctivas a tiempo, de ahí lo fundamental de la no linealidad en los procesos gerenciales como ya se ha explicado a lo largo de esta investigación.

Seguidamente dentro de esa perspectiva del engranaje de la gerencia pública, desde los principios del pensamiento complejo, conviene reflexionar sobre el conocimiento como fuente de valor, esto guarda relación a lo planteado por Morin (2002), al indicar que llegó la hora de reintroducir al potencial humano en la comprensión y apropiación de los procesos gerenciales, donde la capacitación es la que va a dar apertura a la creación de capacidades distintivas marcadas por la innovación; el talento debe ser considerado como un activo, motivado a que su aporte crece en el transcurrir del tiempo haciendo también crecer a la organización.

Desde la visión del capital humano, según Etkin (2011), es necesario una valoración del conocimiento disponible y de la capacidad del potencial creador y cocreador, es responsabilidad de la alta gerencia invertir en los actores organizacionales, ofrecer remuneraciones y beneficios adecuados, orientarlos en los planes de carrera dentro de la organización, darle plena

participación, esto aplica perfectamente en la gerencia pública, motivado a que los talentos deben estar preparados para atender las demandas de la colectividad que cada día exige una gestión transparente, ética, efectiva, eficaz, eficiente, oportuna y de calidad.

Cabe considerar ahora en este apartado la comprensión de la ética en la gerencia pública, para Morin (2006), es fundamental dar apertura al trabajar por el bien pensar, practicando comportamientos éticos y responsables a nivel de todos los actores organizacionales incluyendo la alta gerencia, apropiándose de la dimensión antropológica es decir, la comprensión de lo humano, desde lo objetivo, subjetivo y complejo, dando apertura e integración comunitaria, asumiendo la dialógica individuo-especie-sociedad, en donde lo espiritual supere lo material.

De lo anterior se desprende la necesidad de la reforma/ transformación de sociedad, se trata pues de deslastrarse de esas estructuras jerárquicas, centralizadas y adoptar formas de organización que combinen el policentrismo y el centrismo, la anarquía y la jerarquía, desburocratizar y desescleoritizar la organización social y sobre todo motivar al empleo de aptitudes estratégica, inventivas, creativas en el talento humano como centro motor de la gerencia pública.

Finalmente, se destaca la perspectiva de los sub sistemas de gestión del talento humano en la gerencia pública, el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño sustentados en la Ley del Estatuto de la Función Pública, (2002), siendo ellos un baluarte fundamental en los procesos gerenciales, de ello depende la capacidad y calidad del talento humano que conforma el equipo de trabajo de las organizaciones.

En ese sentido, para la planificación, ejecución y seguimiento de los sub sistemas se requiere de la comprensión del comportamiento ético por parte de los actores responsables, la ley plantea que para el ingreso a la administración pública se deben realizar concursos de ingresos para los cargos de carrera, para luego pasar a un proceso de selección, el cual consiste en seleccionar a la persona más idónea para ocupar las vacantes, una vez seleccionado, comienza el proceso de socialización organizacional y por supuesto la ejecución de las funciones inherentes al cargo.

La ley también plantea las evaluaciones de desempeño, donde es fundamental la retroalimentación líder y subordinado, el talento humano requiere que se le expresen sus fortalezas y debilidades, las cuales deben ser superadas a través de la detección de necesidades de

adiestramiento y planes de capacitación, esto con la finalidad de aumentar el valor del potencial y lograr en la organización la innovación y creatividad para poder cumplir con la razón de ser de la gerencia pública. A continuación se presenta una gráfica contiene los elementos que conllevan a la Visión Estratégica Compleja de la Gerencia Pública.

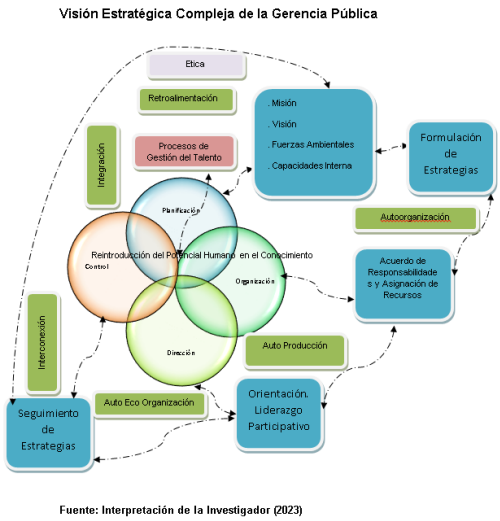


Figura N° 01 Visión Estratégica Compleja de la Gerencia Pública

Para lograr la interconexión, integración y dialógica en los procesos gerenciales se plantea, la socialización de la visión estratégica de la organización, primero a nivel de la alta gerencia a través de mesas de trabajo, adoptando herramientas tecnológicas integradas que permitan la sistematización y construcción de escenarios futuros, luego hacer llegar hasta todos los actores organizacionales a través de video conferencias, con el propósito de obtener de ellos la generación de ideas para elaborar los planes y proyectos de la organización.

En ese mismo sentido para la elaboración de los planes y proyectos se debe integrar a la sociedad, para lo cual se plantea las mesas de trabajo con las comunidades, donde participen todos los directivos y actores que representan los diferentes sectores de la organización pública, con el fin de que entre todos se generen los acuerdos en función de las necesidades, carencias y posibles soluciones, todo ello permitirá tener de forma sistematizada las problemáticas.

Una vez realizado el proceso de planificación, de acuerdo a los recursos disponibles, se procede a su aprobación por parte de las máximas autoridades para posteriormente comenzar con la puesta en práctica de los referidos planes, para lo cual también es fundamental la realización de mesas de trabajo y sistematización en redes con todos los involucrados, aquí es fundamental la apropiación del liderazgo participativo para ir orientando y retroalimentando sobre el cómo se están llevando a cabo los planes, esto por supuesto que debe ir acompañado del seguimiento continuo para garantizar el cumplimiento de las acciones y sobre todo re planificar cuando sea necesario, pero haciendo énfasis siempre en la participación de todos los actores,

solo así los gobernantes lograran conocer las necesidades satisfechas y por satisfacer.

En ese mismo orden de ideas la gerencia pública debe plantearse planes de capacitación, para aumentar el valor del talento humano, una forma de lograrlo es a través de la creación de la escuela de alto gobierno interdisciplinaria, los gerentes públicos necesitan ser formados para apropiarse de un pensamiento complejo y poder hacer frente a las situaciones crisis, incertidumbre, caos, emergencias y carencias que se presentan en el entorno y a los conflictos entre los actores organizacionales.

Ahora bien, esa capacitación también tiene que hacerse a través de todos los niveles organizacionales, para ello se plantea que los planes de capacitación se realicen a partir de las evaluaciones de desempeño y detección de necesidades de adiestramiento, aquí la gerencia pública puede identificar los coaching, dentro de la organización esto con el propósito de aprovechar el potencial humano y se ponga en práctica el dialogo de saberes gestionando así el conocimiento.

Finalmente, se plantea la gerencia pública como un sistema complejo cargado de incertidumbres, turbulencias, fluctuaciones, inestabilidades, de caos, la cual necesita que sea trasformada, y una forma de lograrlo es asumiendo un pensamiento abierto, ético comprensivo, que permita la interconexión, integración, dialógica, auto eco organización, la recursividad y retroalimentación en los procesos gerenciales, apropiándose de un liderazgo estratégico y participativo que tome en cuenta al talento humano como elemento creado y cocreador. A continuación se presenta una gráfica que permite visionar los procesos de la gerencia pública compleja

Consideraciones finales.

La visión estratégica comprende el análisis de la filosofía de gestión y del contexto tanto externo como interno, para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, haciendo uso de la visión compartida y a partir de ahí diseñar estrategias para ser implementadas, aquí el liderazgo se convierte en un proceso de orientación al talento humano en el desempeño de sus funciones, finalmente se tiene el proceso de retroalimentación de las estrategias, en donde es importante apropiarse del pensamiento sistémico que la visión estratégica se desarrolle como un todo interconectado e integrado.

Para lograr trascender hacia la visión compleja se hace necesario, aprovechar las virtudes que ofrecen los principios del pensamiento complejo para asumir la gerencia pública como un sistema complejo, donde es fundamental la

interconexión e integración de los procesos gerenciales y esto se logra a través de lo hologramático y lo sistémico, de igual forma gracias al elemento creador y cocreador del potencial humano se puede trascender hacia la autoproducción, unido a eso fomentar la participación, reintroduciendo en el conocimiento a los actores organizacionales como conocedores de la realidad para obtener los diferentes puntos de vistas mediante la dialógica para la complementación de pensamientos opuestos.

Otro elemento a considerar está relacionado con asumir la no linealidad en los procesos de gerencia pública, la cual se puede lograr a partir de la retroalimentación, todas las etapas son interdependientes lo que afecta a una afecta a la otra. Así mismo la auto eco organización permitirá que la organización sea viable, para ello el pensamiento estratégico es una herramienta fundamental motivado a que para poder hacer frente a las situaciones de incertidumbre, caos, emergencia se debe descubrir que está sucediendo o que puede suceder tanto en el entorno interno, como en el externo y a partir de ahí develar las estrategias.

Referencias Bibliográficas

David, F. (2013). Conceptos de Administración Estratégica. México: Pearson Educación.

Etkin, J. (2011). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado. Ediciones Granica.

Buenos Aires.

Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37522 de fecha 06 de Septiembre de 2002

Morin, E. (1990). Introducción al Pensamiento Complejo. Edit ESF. México.

Morin, E. (2002). La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.

Morin, E. (2006). El Método VI La Ética. Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, S.A). Madrid.

Morgan, G. (1990). Imágenes de la Organización. SAGE Publications Inc. 2da Edición. USA