



Volumen 3 Número 2 Julio - Diciembre 2022

Revista de Estudios Globales Universitarios

Metrópolis

ISSN 2692-319X Impreso

ISSN 2692-3203 Online



METROPOLITAN
INTERNATIONAL UNIVERSITY



Centro de Investigación

Metrópolis



Revista de Estudios Globales Universitarios

Metrópolis

ISSN 2692-319X Impreso
ISSN 2692-3203 Online

Director Editorial

Gregth Hernández, PhD. *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Editor

Gregth Hernández, PhD. *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Editores Asociados

Reynaldo Hernández, Ms. *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Corrección de Estilo

Reynaldo Hernández, Ms. *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Asistentes Técnicos

Ortis Cedeño, Eng. *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Karen Ríos, B.S. , *Metropolitan International University*, Florida, USA.

Consejo Editorial

Asdrúbal Lozano, PhD. *Universidad Autónoma de Barcelona*, Barcelona, España.

Carlos García, PhD. *Universidad Rey Juan Carlos*, Madrid, España.

Carlos Zavarce, PhD. *Universidad Central de Venezuela*, Caracas, Venezuela.

Cristina de la Orden, PhD. *Universidad de Huelva*, Huelva, España.

Deiby Alberto Saénz, PhD. *Universidad Santo Tomas*, Tunja, Colombia.

Diana Rubio, PhD. *Universidad Jaume I Castellón*. Castellón, España.

Gonzalo de la Fuente de Val, PhD. *Universidad Autónoma de Madrid*. Madrid, España.

José Abreu, PhD. *Universidad Latinoamericana y del Caribe*, Caracas, Venezuela.

José Ignacio Retali, PhD. *Columbia Pacific University*, California, USA.

Magaly, Briceno, PhD. *The Washington University*, Washington, USA.

María Gorety Rodríguez, PhD. *Universidad Yacambú*, Lara, Venezuela.

Marina Polo, PhD. *Nova Southeastern University*, Florida, USA.

Miguel Bennásar, PhD. *Instituto Superior de Formación Docente Salome Ureña*, República Dominicana.

Nelly Sánchez, PhD. *Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"*. Caracas, Venezuela.

Nuria Sánchez Vázquez, PhD. *Universidad Santiago de Compostela*, Compostela, España.

Octavio López, PhD. *Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas*, Caracas, Venezuela.

Pablo Cañero Morales, PhD. *Universidad de Córdoba*, Córdoba, España.

Sandra Verde, PhD. *Universidad de Panamá*, Ciudad de Panamá, Panamá.

Talía Matheus, PhD. *Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas*, Caracas, Venezuela. Zoraima

Vargas, PhD. *Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"*, Caracas, Venezuela.

Metropolitan International University | Red Internacional de Investigación e Innovación
Publicación | Publication

La **Revista de Estudios Globales Universitarios Metrópolis** es una revista Semestral publicada el Centro de Investigación Metrópolis de MIU en conjunto con la Red Internacional de Investigación e Innovación.

Los artículos publicados son arbitrados mediante el sistema de doble ciego.

Para publicar o tener más información puede escribir a: metropolis@metrouni.us.

Metropolitan International University

18501 Pines Blvd Suite 102 Pembroke Pines. Florida 33029, USA USA: 954-842-3041 / 954-674-2401

www.metrouni.us

Presentación

Representa un privilegio presentar en nombre del *Centro de Investigación “Metrópolis”* de *Metropolitan International University* y la *Red Internacional de Investigación e Innovación*, su número de Julio-Diciembre con la que damos cierre a este singular Año.

El 2022 ha sido un año de numerosas travesías que, siguiendo el ejemplo de Odiseo para llegar a Ítaca en el poema de Homero “La Odisea”, esta edición y sus investigadores han cruzado numerosos desafíos para traernos este interesante ejemplar. Para ninguno de nosotros, es un secreto que la pandemia ha traído para todos, una reinterpretación de la realidad, una ruptura de la cotidianidad convencional, un espacio de meditación y reflexión para pensar y repensar la trayectoria que la humanidad está trazando.

Si algo ha demostrado este evento de la historia reciente es la vulnerabilidad de la especie, la importancia de las tecnologías que nos brindaron otras formas para conectarnos e interactuar y la necesidad de construir nuevos acuerdos como sociedad y la importancia de vincularnos adecuadamente resguardando el medio ambiente y la continuidad de la vida en el planeta. Todas estas narrativas, son piezas cruciales de ese tejido postpandemico en el que todos hacemos parte, que sin duda alguna resignifican las coordenadas investigativas hacia destinos emergentes.

La **Revista de Estudios Globales Universitarios Metrópolis** no es ajena a esta situación, por ello, se ha visto en la necesidad de redefinirse constantemente con la intención de brindar nuevos espacios de reflexión e intercambio de las diferentes producciones de innovación y experiencia que hacen parte en esta edición.

El volumen 3 número 2 Julio-Diciembre además de consolidar nuestro cambio visual que apenas cumple 1 año, también incorpora la presencia de ensayos, producciones intelectuales que no han tenido espacio en ediciones anteriores, pero que también representan aportes constantes al conocimiento que requieren ser visibilizados, ya que en ellos residen perspectivas capaces de brindar ópticas novedosas a otras organizaciones y representan un aporte al tejido glocalizado en el que nos enorgullece formar parte.

La Postpandemia es una invitación a nuevas posturas e interpretaciones ontoepistémicas, una reconexión con variables olvidadas y un llamado a la reflexión para nuevos y viejos investigadores sobre los caminos de la ciencia y su impacto en la sociedad. Estas reconexiones no solamente aplican a investigadores, es un llamado para organizaciones y entes gubernamentales en optimizar procesos, sensibilizarse ante diversas problemáticas que requieren atención y cimentar nuevas bases para vincularse y desarrollarse obviando todo aquello que nos perjudica como especie, demostrando al mismo tiempo que no existe una perspectiva unigénita para el estudio de la realidad y mucho menos para la construcción del conocimiento derivado de esta.

Asimismo, aumentar esfuerzos para fortalecer el trabajo colaborativo, la interacción e integración de investigadores en diferentes regiones visibilizando miradas, aportes y construcciones que anexan pilares para resignificar nuestra constante labor como docentes, investigadores, profesionales y humanos en general, situando en detrimento posturas mezquinas, aisladas, y desinteresadas que no comulgan con las nuevas realidades y exigencias que nos trae el presente.

Iniciemos el 2023 con mayor sensibilidad ante lo que nos rodea, tengamos preocupación por lo denominemos como relevante y busquemos otras formas de vincularnos con el planeta y quienes lo habitan. El mundo de la investigación es un camino en perpetua construcción con una incesante marca en el presente, sigamos forjando de la ciencia y el arte para edificar nuevas posturas para convivir, sentir, hacer y pensar.

Sinceramente,

Gregth R. Hernández B.
Director Editorial
Centro de Investigación Metrópolis (CIM)

Director de Asuntos Académicos
Metropolitan International University



Volumen 3 Número 2 Julio - Diciembre 2022
Revista de Estudios Globales Universitarios

Metrópolis

ISSN 2692-319X Impreso
ISSN 2692-3203 Online



METROPOLITAN
INTERNATIONAL UNIVERSITY



Centro de Investigación
Metrópolis

Autores de esta Edición

En esta edición nuestros autores fueron:

Derkis Enrique Arévalo Molina
Fernando Enrique Lisboa Acevedo
María Auxiliadora Campos Medina
Yamile Márquez Guillen
Rangel Barco Roni Eduardo
Yuraima Griselda Mejicano Rada
Daniel David Vegas Rincón
Hervin José Fuentes Ygañez

A todos ellos, un agradecimiento por sus producciones.

Índice

Artículos

- Cimientos de la gerencia pública en los gobiernos regionales venezolanos. **Derkis Enrique Arévalo Molina** 1
- Dialogicidad y educación humanizadora, una mirada al proceso formativo de la educación primaria Venezolana en el contexto pandémico. **Fernando Enrique Lisboa Acevedo** 20
- El liderazgo ético: Un modelaje para las organizaciones inteligentes. **María Auxiliadora Campos Medina** 45
- El teletrabajo. Una visión panorámica a consecuencia de la pandemia por el covid-19 **Yamile Márquez Guillén** 58
- Formación docente y modelos pedagógicos en el contexto latinoamericano de la enseñanza. **Rangel Barco Roni Eduardo** 90
- Proyecto de investigación socio comunitario/factible un desarrollo contradictorio. **Yuraima Griselda Mejicano Rada** 139
- La seguridad ciudadana en Venezuela en el marco del derecho internacional de los derechos humanos. **Daniel David Vegas** 118

Rincón

Ensayos

- Gerencia del talento humano desde la óptica rectoral de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. **Hervin José Fuentes Ygañez** 167
- Competencias laborales desde la alta gerencia en la organización universitaria actual. **Roni Eduardo Rangel Barco** 182

Cimientos de la gerencia pública en los gobiernos regionales venezolanos

Foundations of public management in the Venezuelan regional governments

Derkis Enrique Arévalo Molina, Ph.D.¹

deam153@gmail.com

Universidad Yacambú (UNY)

Resumen

Las transformaciones que se han suscitado desde finales de la década de los 90 del siglo pasado e inicios del nuevo milenio en Venezuela, generaron cambios en la forma de gerenciar los asuntos públicos, que han tomado distancia de la institucionalidad propia de los sistemas democráticos para promover el anhelado bienestar común y satisfacción de las necesidades. El artículo divulgativo tiene como finalidad describir los cimientos de la gerencia pública en los gobiernos regionales venezolanos. Se utilizó un enfoque cualitativo, a partir de una revisión sistemática de la literatura de autores como Sánchez (2002); Bonnefoy (2005) y García (2007). La gerencia pública en los gobiernos regionales tienen desafíos por delante más allá del avance logrado en la participación ciudadana, que van desde regenerar el tejido institucional para hacer valer el sistema federal descentralizado que se ha debilitado, formar equipos de gobierno de perfiles profesionales idóneos para ejercer cada función pública; reinstitucionalizar los órganos de control y fiscalización para combatir el fenómeno de la corrupción que se apropia de los recursos del erario público e ir hacia un proceso de transformación organizacional digital para convertirse en organizaciones inteligentes, todo ello en pro de mejorar las condiciones de vida y bienestar común de los ciudadanos como copartícipe de las políticas públicas. **Palabras claves:** Gerencia; gerencia pública; gobiernos regionales; niveles territoriales de gobierno.

Abstract

The transformations that have arisen since the end of the 90s of the last century and the beginning of the new millennium in Venezuela, generated changes in the way of managing public affairs, which have distanced themselves from the institutionality of democratic systems to promote the desired common welfare and satisfaction of needs. The purpose of the informative article is to describe the foundations of public management in Venezuelan regional governments. A qualitative approach was used, based on a systematic review of the literature of authors such as Sánchez (2002); Bonnefoy (2005) and García (2007). Public management in regional governments have challenges ahead beyond the progress made in citizen participation, ranging from regenerating the institutional fabric to enforce the decentralized federal system that has been weakened, forming government teams of suitable professional profiles to exercise each public function; reinstitutionalize the control and oversight bodies to combat the phenomenon of corruption that appropriates the resources of the public treasury and move towards a process of digital organizational transformation to become intelligent organizations, all in favor of improving the living conditions and common welfare of citizens as a partner in public policies. **Keywords:** management; public management; regional governments; territorial levels of government.

Fecha de Recepción: 21-09-2022

Fecha de Aceptación: 10-10-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Técnico Superior en Administración de Empresas, Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial (IUTA), Licenciado en Administración, mención Recursos Materiales y Financieros. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" (UNESR), Magister en Gerencia de las Finanzas y de los Negocios. Universidad Yacambú (UNY), Doctor en Gerencia, Universidad Yacambú (UNY). Egresado de Programa de Estudios Doctorales en Gerencia de las Organizaciones Transcomplejas. (UNY). <https://orcid.org/0000-0003-1911-1619>

Introducción

Existen un sinnúmero de variables a considerar en el entorno de las Administraciones Públicas que demuestran elementos álgidos, particulares y preponderantes en el abordaje para desarrollar e instituir cuerpos teóricos gerenciales, que constituyan una guía probada para valorar los resultados de la gestión, que ameritan profundizar el comportamiento de esas variables, consideradas sine qua non, tales como: planificación, presupuestos, finanzas, control y evaluación de las políticas pública de índoles subnacionales.

El impacto de la globalización en la versión 4.0 en el discurso de Arévalo y Fuenmayor (2020) “(...) están proyectando las innovaciones generadas en la dinámica global para el presente y el futuro (...)” (p. 12); lo que ha permitido observar con mayores detalles el carácter altamente materializado de las constantes transformaciones que están ocurriendo a nivel mundial, lo cual exige paradigmas emergentes por parte de las instituciones estatales, demandando cada día más nuevas orientaciones teóricas aproximativas como estrategias gerenciales innovadoras, que van desde los avances significativos que las tecnologías digitales disruptivas y las nuevas formas de efectuar el diseño, acciones, ejecución, valoración y seguimiento de las políticas públicas, herramientas valiosas para atender de forma acertada las necesidades reales para una sociedad de bienestar.

La gerencia pública, en palabras de Sánchez (2002) se “sitúa en el nivel directivo, aunque en su etapa operativa se encuentra en las atribuciones de liderazgo, capacidad y creatividad del que toma las decisiones en un contexto de amplia complejidad e incertidumbre” (p. 43). Es decir, orienta sus esfuerzos al proceso de diseño, adaptación e implementación en el escenario gubernamental de las técnicas, mecanismos, instrumentos,

enfoques y demás procedimientos administrativos que ha aplicado el sector privado, para hacer de ellas más eficaces, eficientes y productivas. En efecto, la gerencia pública tiene la inmensa responsabilidad de alcanzar cambios sustanciales en el uso oportuno y adecuado de los recursos y capacidades del erario público como mecanismo de optimización de los fondos que en una gran parte de su captación provienen del aporte que efectúan los ciudadanos por el pago de tributos en sus diferentes modalidades: impuestos, tasas, timbres fiscales por servicios que ofrece el poder ejecutivo o con las contribuciones especiales del Estado Nacional, con el fin de implementar instrumentos para el control y evaluación de resultados.

En ese sentido, he observado con preocupación las constantes necesidades por mejorar la gestión en los servicios públicos; tales inquietudes son generadas por reclamos de parte de la colectividad, pues demandan servicios con mayores niveles de calidad y celeridad, exigiendo, al mismo tiempo, responsabilidades con relación a cuánto se gasta y cómo se utilizan los fondos del estado; donde se requiere más racionalidad en la gerencia; para ello, es clave la construcción de conocimiento teórico referencial que se convierta en iniciativa para la aplicación de instrumentos, herramientas y estrategias administrativas que midan los resultados institucionales por medio de los criterios de economía, eficiencia, eficacia, calidad y productividad en los gobiernos.

Este artículo tuvo el interés de describir los cimientos de la gerencia pública en los gobiernos regionales venezolanos, un producto que se deriva de una investigación doctoral como una propuesta teórica moderna, adaptable, emergente e imperiosa para mejorar el campo de acción gerencial en las autoridades gubernamentales regionales del país, que

propicien la regeneración del tejido institucional en los órganos centralizados y entes descentralizados que confluyen en el poder público estatal.

El artículo divulgativo se desprendió de la tesis doctoral desarrollada en una entidad político territorial de alcance regional en Venezuela, donde la metódica se circunscribe al enfoque cualitativo propio de la lógica inductiva, que se materializó a través de una revisión sistemática de la literatura con arqueos referenciales, apoyado en el método inductivo y de análisis-síntesis. Es así como, la metodología cualitativa en los planteamientos de Muñoz (2011) “se fundamenta más en estudios descriptivos, interpretativos e inductivos, los cuales se utilizan para analizar una realidad” (p. 22).

Esto quiere decir, que el conocimiento generado fue producto de la interacción entre el investigador como sujeto cognoscente y las múltiples fuentes de información: libros, artículos científicos, informes acreditados y estudios reconocidos sobre gobiernos, gobernanza, gobernabilidad y gerencia pública, coproduciéndose el intercambio de saberes de manera dinámica, dialógica y recursiva, atendiendo a los argumentos referidos por Martínez (2001), quien reveló que “la mente construye la percepción, o el objeto conocido, informando o “moldeando” la materia amorfa que le proporciona los sentidos por medio de las formas propias (...)” (p. 157).

Por ende, se realizaron una serie de arqueos referenciales en profundidad utilizando la técnica de fichaje para garantizar la mayor rigurosidad en las actividades de investigación inherentes al tratamiento de la información sobre la gerencia pública en el marco de los gobiernos regionales en la Venezuela del milenio.

La gerencia en los niveles territoriales de gobierno: aspectos estratégicos del presente y para el futuro

La gerencia, desde su concepción más integral representa una disciplina para la transformación de las organizaciones con miras a obtener la anhelada excelencia en los servicios o productos; ella debe implementarse con iniciativas de los altos ejecutivos, gobernantes y demás gerentes que conforman los niveles jerárquicos en la Administración Pública para conducir con decisiones acertadas, los cambios que la dinámica de los mercados, las sociedades y épocas exigen, con el devenir de nuevas invenciones que el hombre trae constantemente, forjando los más avasallantes avances para un mejor bienestar común de la ciudadanía.

Cuán relevante ha sido y será llevar a la praxeología los principios y procesos de la gerencia científica y clásica fraguada desde comienzos del siglo pasado con el nacimiento de las corrientes del pensamiento administrativo tayloriano y fayolista, influenciado a su vez en el enfoque neoclásico de Drucker, que sin lugar a duda han sentado las bases de lo que el mundo es hoy en día.

Sobre esto, Drucker (1999) en el marco de los desafíos de la gerencia del Siglo XXI puntualizó que “el propósito de la gerencia desde un punto de vista globalizado, se orienta en crear planes y objetivos basados en el análisis de todo lo que afecte a las organizaciones, aunque sean aspectos exteriores” (p. 200). De igual forma, Chiavenato (2007) sostuvo que la gerencia hace referencia a la función de dirección que los colaboradores en posiciones estratégicas ejecutan en las organizaciones.

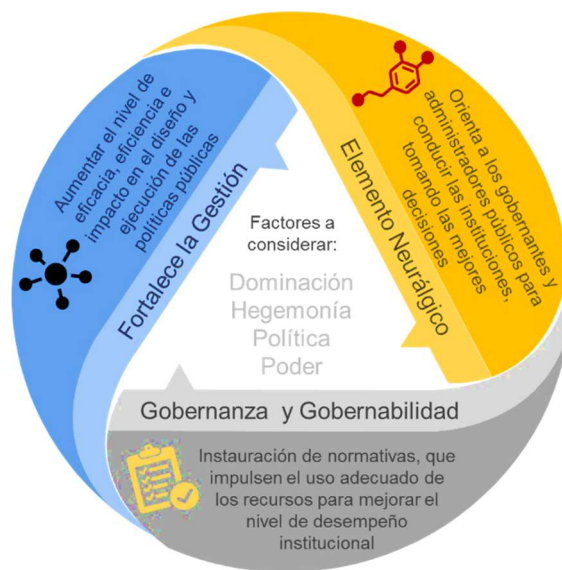
En efecto, la gerencia se entiende como una técnica orientada a dirigir y gestionar el uso de los recursos e inspirar a los demás integrantes de la

organización, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana y partiendo que uno de los elementos determinantes en el éxito es el capital intelectual.

De donde resulta, que la gerencia es hoy en día una necesidad sistemática en el mundo, las transformaciones que demandan las sociedades vienen de la mano del concepto “gerencia”, pues este de acuerdo con el Director de Proyecto Regional de las Naciones Unidas Kliksberg (s/f) la resume en “la capacidad de obtener los resultados deseados mediante organizaciones” (p. 1). y no es una utopía, este término es tan trascendental que puede impulsarlo al éxito espléndido a una institución, empresa, asociación, organismo, entre otros, como también, puede llevarlo a la debacle, entonces, estamos en presencia de una disciplina global que interactúa con todas las otras áreas neurálgicas organizacionales para lograr las metas que se establecen, tal como se muestra en la figura 1.

Figura 1

La gerencia vista del ámbito público



Nota. Arévalo (2022)

Adentrándome en la gerencia, vista desde los espacios territoriales de gobierno tiene sus propias particularidades, esta parte de la legitimidad de origen en la voluntad popular de los ciudadanos, sobre los derechos políticos de elegir a sus autoridades, gobernantes, donde estos una vez que inician a ostentar sus responsabilidades, le corresponde administrar el erario público, convirtiendo a la gerencia en un mecanismo que transita velozmente para situarse como un elemento neurálgico en la gestión dentro de las instituciones gubernamentales para mejorar la capacidad de respuesta a la ciudadanía, cuyo norte es fortalecer la gobernabilidad y gobernanza dentro del sistema de gobierno instaurado para el bienestar de la población.

Con relación a la parte normativa propia de las características del pensamiento weberiano, las formas de organización de la estructura sociopolítica del Estado Venezolano atendiendo al artículo 136 de la Constitución de la República de 1999, Torres (2011) indica que: “la organización del Estado venezolana se distribuye entre el poder municipal, estatal y nacional. Esta división, en tres niveles territoriales del poder público es conocida como la distribución vertical del poder público...” (p. 53).

Por ende, esta disertación se ubica en el nivel territorial de gobierno estatal (regional), dentro de la estructura burocrática del Estado Nacional Venezolano ratificada y aprobada por los ciudadanos en el proceso constituyente de 1999 (legitimidad de origen), que corresponde a las gobernaciones de estado la rama del poder público ejecutiva, atendiendo a las divisiones verticales y horizontales, como se visualiza descriptivamente en la tabla 1.

Visto desde esta perspectiva, la gerencia constituye el ADN para llevar las riendas en los niveles territoriales de gobierno, pues se incorporan un conjunto de elementos que hacen interesante la acción pública, gerenciar y gestionar los diferentes recursos con los que cuenta una entidad político-administrativa, sus potencialidades naturales geográficamente hablando, las actividades económicas, industriales, comerciales, empresariales de acuerdo al sector; el capital intelectual (equipo de colaboradores), las finanzas, infraestructuras, maquinarias, sistemas de información gerencial (tecnología), materiales y demás suministros, son eslabones trascendentales para alcanzar efectividad, más allá de los factores a considerar como el poder político, la dominación, subordinación y la hegemonía, propias de este tipo de instituciones.

Tabla 1

Formas de organización administrativa del Estado Venezolano

Niveles Territoriales del Poder Público (división vertical)	Ramas del Poder Público (división horizontal)				
Nacional	Ejecutivo (Presidencia de la República)	Legislativo (Asamblea Nacional)	Judicial (Tribunal Supremo de Justicia)	Electoral (Consejo Nacional Electoral)	Ciudadano (Fiscalía General/ Contraloría General y Defensoría del Pueblo)
Estadal	Ejecutivo (Gobernador (a) del estado)	Legislativo (Consejos Legislativos estadales)			Ciudadano (2) Contraloría Estadal/ Defensoría del Pueblo Estadal
Municipal	Ejecutivo (Alcalde)	Legislativo (Concejos Municipales)			Ciudadano (1) Contraloría Municipal

Nota: Adaptado de Torres (2011). *Cómo Administrar Órganos y Entes Públicos*.

El artículo se desprende de un proceso de investigación fraguado desde el año 2011 con un trabajo minucioso, sistemático y riguroso en los estudios de maestría y doctoral que llevé adelante, ha sido interesante ir observando de cerca las diferentes reacciones de autoridades públicas, que han valorado el avance demostrativo del neogerencialismo, la gestión pública y la modernización adoptado por el gobierno del estado Miranda desde el periodo 2009-2017; ha sido un proceso álgido a lo largo del tiempo, que requiere modificar la estructura del pensamiento burocrático al que se refirió insistentemente Max Weber, en su teoría de economía y sociedad.

La gerencia en el nivel territorial de gobierno regional, específicamente en el estado Miranda, es y ha sido un reto que requiere de mayor tiempo para ver mejores resultados, estamos en el camino de edificar e incorporar enfoques emergentes gerenciales para superar de una vez por todas las limitaciones de la administración burocrática que aún en pleno milenio identifica a los países subdesarrollados en Latinoamérica; debemos impulsar con el advenimiento de la modernización y digitalización, procesos que incrementen las competencias y capacidades de las instituciones de gobierno para movilizar los recursos de la forma más eficiente, eficaz y con el mayor impacto posible, obteniendo servicios públicos con calidad, capaz de competir con el sector privado para el bienestar común de los ciudadanos.

Dentro de este marco, la gerencia se sitúa como un componente valioso en los niveles territoriales de gobierno, y en particular en el estado Miranda, que merece ser acompañado de individuos con los conocimientos aptos en los diferentes sectores que confluyen en el ámbito regional, para hacer frente a la noble labor de gerenciar como un sistema de aprendizaje en equipo referido por Senge (2012) en la quinta disciplina:

El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo. Aquí es donde la llanta muerde el camino; si los equipos no aprenden, la organización no puede aprender. (p. 23)

En tanto, existen factores a considerar para la gerencia en el ámbito público, como el poder, la política, dominación y hegemonía, conceptos claves para el manejo de las relaciones internas con armonía, equilibrio y sobre todo enfocándose en lograr un proceso de integración del capital intelectual en toda la estructura, para juntar ideas, pensamientos, capacidades, habilidades, destrezas y creatividad disruptiva, enmarcado en el conocimiento, la praxis y la perspectiva que cada colaborador tiene al visualizar una problemática, una mejora e innovación de un producto o servicios público; para en conjunto tomar decisiones acertadas, elevando de esta manera el desplazamiento colectivo institucional, que tenga como norte minimizar las desigualdades socioeconómicas de la población.

Cimientos de la Gerencia Pública en los Gobiernos Regionales

La génesis donde se remonta la gerencia pública, parte de las raíces que emergieron de la ciencia administrativa en el sector público entre los periodos del siglo XVI, comienzos del XIX, y con mayor profundidad a partir de 1727 con el arribo del Estado totalitario alemán y austriaco, los cuales ameritaron de una forma de gobierno para ese tiempo que coordinaran las relaciones entre los habitantes de diferentes territorios para dotar a un sinnúmero de ciudadanos del mínimo bienestar para sostener en el poder. En ello, Guerrero (1985) manifestó que “con ese propósito se crean las ciencias camerales (la cámara, la policía y la economía) y comienzan a

enseñarse a partir de 1727 en las universidades alemanas con la intención de formar académicamente a los funcionarios públicos alemanes...” (p. 16). Desde estos acontecimientos se origina el interés de los gobernantes por utilizar la gerencia como una herramienta para atender todos los asuntos inherentes a la Administración Pública, usando factores claves que aplica sistemáticamente la gerencia en el contexto del sector privado, iniciándose un proceso de adaptación y flexibilización para gestionar todos los recursos y capacidades con los que cuentan las instituciones gubernamentales, más allá de los conceptos de poder, dominación, ideología y sistemas políticos; hacer del Estado un ente competitivo. Lo cual está vinculado con el enfoque teórico de la nueva gestión pública, que de acuerdo con García (2007) se centra en “la implementación de herramientas de control y de procesos de rendición de cuentas para la transparencia de la administración” (p. 42).

Los enfoques gerenciales emergentes están impulsando en las instituciones de educación superior venezolanas, una atención particular comprometiéndolos con la sociedad para formar capital intelectual en materia gerencial, en un contexto de retos y desafíos para las instituciones de gobierno y aquellos sectores empresariales e industriales públicos, fundamentado en un mundo globalizado, con el propósito de dotar a los funcionarios de herramientas innovadoras para el diseño de estrategias gerenciales que mejoren la productividad y competitividad en los servicios públicos, siempre teniendo como perspectiva la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

A lo largo de todo el mundo, se han producido un sinnúmero de experiencias materializadas en sectores gubernamentales, sobre el comportamiento de la gerencia pública, estos casos puntualmente fueron

a mediados del siglo pasado en el viejo continente como en América, Nueva Zelanda, los Estados Unidos y el Reino Unido son algunos que aplicaron un modelo de gestión definido como la “nueva gerencia pública”, que de acuerdo con Bonnefoy (2005):

Significaron un profundo cambio de orientación en el funcionamiento del aparato administrativo público, al privilegiarse los conceptos de eficiencia y eficacia de la gestión pública, poniendo su principal foco en la producción de bienes y la prestación de servicios que dieran satisfacción a las necesidades de la población, acompañados de una mayor flexibilidad en el uso de los medios. (p. 115)

Esas experiencias han hecho que estos países se hayan convertido en referentes mundiales relacionados al manejo de los asuntos públicos, utilizando y tropicalizando como un proceso de adaptación, los elementos que la gerencia empresarial aplica constantemente y con resultados exitosos, que le han merecido estar posicionados en los mercados a través de la competitividad, estos gobiernos han alcanzado un nuevo estado de la gerencia con la evolución de la Administración Pública y el rol de adoptar las técnicas, procedimientos y demás ventajas que ofrece el sector empresarial, forjándose un nuevo paradigma, mejorando la productividad en estas entidades, que significaron el bienestar de los ciudadanos.

En cuanto, a la gerencia pública en los gobiernos regionales, en la ilustración 2, desarrollé cuatro (4) cimientos, que considero están presente en estos espacios territoriales del poder público vertical en la Venezuela del nuevo milenio, se trató pues de estructurar de forma proporcionada, armónica y secuencial los diferentes factores que influyen directamente en la conducción de las entidades de gobierno, cuyo fin se centra en tomar

decisiones apropiadas para lograr los mejores resultados posibles de las políticas y acciones públicas en beneficio de la población.

El *cimiento político* es el primer eslabón de la gerencia pública, le corresponde en primer orden activarse a la ciudadanía, a la población, por vía del mecanismo de sufragio popular, la capacidad que tienen los habitantes de una entidad federal regional para usar el voto como instrumento de selección de un gobernante (legitimidad de origen), que este caso particular en Venezuela, lo personifican los gobernadores de estados, con un periodo de gobierno de cuatro (4) años en función de lo que establece el pacto social fraguado en el año 1999 por vía del proceso constituyente.

Figura 2

Cimientos de la gerencia en los gobiernos regionales



Nota. Arévalo (2022)

Este elemento es considerado fundamental dentro del accionar de la gerencia pública regional, pues aquí se produce una decisión relevante que el ciudadano debe valorar minuciosamente, revisar con detenimiento los atributos, capacidades, cualidades y competencias de toda índole de las diferentes opciones entre los candidatos, que permitan en conjunto elegir al más apto para ostentar un cargo de autoridad, que sin lugar a duda marcará un antes y después en la región.

A su vez, el *cimiento institucional* soportado por los instrumentos jurídicos que dan base a la estructura del Estado Nación, las formas de organización político-administrativa del Estado Venezolano establecida en el artículo 136 de la Constitución de la República de 1999, en el cual se distribuye entre el poder nacional, estatal y municipal; esta división de tres (3) niveles territoriales del poder público, es conocida como distribución vertical; el caso que nos apremia es el poder estatal, cuyo gobierno está representado por uno de los poderes públicos con legitimidad de origen en el voto popular, el ejecutivo, personificado por el gobernador (a) del estado.

El ejecutivo regional en los gobiernos regionales, están integrados por un conjunto de órganos de carácter centralizados y entes descentralizados, aglomerados en la clasificación sectorial de acuerdo a la naturaleza de estas entidades, donde el primero se aglutinan en la dirección superior del estado; son considerados centralizados debido a que carecen de personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía, es decir, están subordinados directamente a la estructura burocrática estatal central; mientras que los descentralizados son aquellos que tienen personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, funcional, financiera, presupuestaria, legal y organizativa, simbolizados en su gran mayoría en institutos, corporaciones, fundaciones, servicios y

asociaciones, creados promulgando una ley en el seno del parlamento regional.

Con respecto al *cimiento gerencial*, es uno de los pilares importantes para alcanzar los fines que persigue las instituciones gubernamentales, el modo y tipo de liderazgo que el gobernante, directores y gerentes adoptan para dirigir, conducir y orientar a todos los miembros de la entidad con una prospectiva clara sobre el diseño y ejecución de las políticas públicas, atendiendo básicamente a los respectivos diagnósticos y pronósticos efectuados en toda región, sobre las problemáticas por orden de prioridad; aquí el gerente público como autoridad debe ser capaz de influenciar con el estilo gerencial que asuma para gestionar los recursos del erario público, más allá de los presupuestarios, financieros, los tecnológicos, materiales, suministros y el motor institucional, el capital intelectual.

Finalmente, el *cimiento del bienestar* vinculado con la razón de ser de las instituciones públicas, promover, fomentar e instaurar las acciones gubernamentales para satisfacer las necesidades y demandas que exige la población, con miras a contrarrestar o reducir las brechas sociales en diferentes sectores de la vida regional, esto se traduce en mejoras de las condiciones de vida de la ciudadanía, ofreciendo y proveyendo a los habitantes de todos municipios que conforman la geografía estatal, de servicios públicos con altos niveles de calidad (legitimidad de desempeño / gobernabilidad).

El componente a considerar siempre en la gerencia pública, es el poder político, este que si no se maneja de forma adecuada puede lograr distorsionar todos los procesos que se generan en el seno de los gobiernos regionales, hay decisiones estratégicas emblemáticas como por ejemplo conformar el equipo directivo que se encargarán de llevar las riendas de las

distintas instituciones que dependen del ejecutivo regional, hay que saber separar el gobierno (las funciones), de la organización política (del partido), mezclarlo ocasiona graves problemas en el funcionamiento de las actividades de gobierno; más allá de las cuotas de poder a repartir, como una tradición en la política venezolana, es oportuno valorar cuadros profesionales con los perfiles y competencias específicas para que sean capaces de conducir con éxito un órgano u ente.

Conclusiones

El balance de los resultados en la gerencia pública en los gobiernos regionales han tenido sus aciertos y desaciertos, un poco impulsado por múltiples factores que han impactado desfavorablemente en la gestión de los recursos del erario público, las debilidades que atraviesa el sistema federal descentralizado estipulado en la Constitución de la República, es un revés para estos niveles territoriales de gobierno al depender en términos financieros del poder central, aspecto que contraviene el proceso de descentralización en sus diferentes dimensiones: administrativa, funcional, territorial, fiscal, económica y política.

La participación ciudadana en los asuntos de gobierno ha sido un avance notable en un tiempo inicial, que se desvirtuó por la mezcla entre los asuntos de la función pública ejecutiva (gobierno regional) y las actividades partidistas, originando situaciones excluyentes que contravienen los preceptos constitucionales, situación que deriva de las arenas del poder y la hegemonía de la formación política dominante en un determinado territorio.

La conformación de equipos de alto desempeño para asumir responsabilidades gerenciales en las instituciones centralizadas y descentralizadas del poder ejecutivo regional es una asignatura pendiente,

perfiles que distan mucho de la función que deben asumir, lo que disipa los esfuerzos al designar autoridades carentes de las competencias profesionales para un cargo, que más allá de la gestión puede ocasionar resultados desfavorables en un área específica.

La necesidad de adecuar los gobiernos regionales hacia un proceso de transformación organizacional digitalizado en los términos de infraestructura tangible e intangible para adaptarse a los cambios que exige la industria conectada y la globalización 4.0, como fenómenos que pueden coadyuvar a la interconexión de las comunidades con las entidades públicas, a los efectos que gestionen todos los servicios que requieren.

Preocupa que avancen posiciones de inercia, inacción u omisión en los órganos dependiente del poder público ciudadano por la vía de las Contralorías Estadales, una práctica que está afectando la institucionalidad para que existan los pesos y contrapesos en un sistema democrático (separación de las funciones). Estos órganos documentan procedimientos administrativos ante las paralizaciones sistemáticas de proyectos y obras públicas asociadas al fenómeno de la corrupción, que en muchos casos quedan impunes, dificultando la gestión eficaz de los recursos de por sí ya limitados que manejan los gobiernos regionales, aupando el clientelismo y la corrupción al ser percibida como poco penalizada.

Finalmente, los cambios que requiere un país van a depender de un proceso de articulación e impulso desde las regiones y localidades, siempre promoviendo la autonomía de las autoridades legítimamente constituidas dentro de un sistema federal descentralizado, lo que amerita gobiernos regionales con gerentes capaces de gestionar los recursos, capacidades y potencialidades naturales de cada territorio para el aprovechamiento de

estos recursos en pro de contribuir a las mejoras socioecon6micas de la poblaci6n.

Referencias

Ar6valo, D., y Fuenmayor, N. (2020). La gerencia venezolana en el contexto de la globalizaci6n y cuarta revoluci6n industrial. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*, 4 (8),11-29.
<http://cidpymesmicro.com.ve/REGyO/wp/wp-content/uploads/2020/07/art1v4n8.pdf>

Bonnefoy, J. (2005). *La gesti6n por Resultados: una Perspectiva de Gerencia P6blica*. Presentaci6n en el II Curso-Seminario "Políticas Presupuestarias y gesti6n por Resultados". Santiago de Chile.

Chiavenato, I. (2007). *Introducci6n a la Teorí General de la Administraci6n*. M6xico: McGraw-Hill Interamericana.

Constituci6n de la Rep6blica Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la Rep6blica de Venezuela*, 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Drucker, P. (1999). *Los Desafíos de la Gerencia en el Siglo XXI*. Bogot6. Grupo Editorial Norma S.A.

García, I. (2007). *La nueva gesti6n p6blica: evoluci6n y tendencias*. Instituto de Estudios Fiscales. Universidad de Salamanca. España.
<https://cupdf.com/document/la-nueva-gestion-publica-evolucion-y-tendencias.html>

Guerrero, O. (1985). Las Ciencias Camerales. *Revista Ensayos UNAM*. [Revista en Línea], volumen 2, (6), 16.
<http://www.omarguerrero.org/articulos/CCamerales.pdf>

Kliskberg, B. (s/f). *Una nueva gerencia pública para la modernización del Estado y afrontar los desafíos de la integración*. Naciones Unidas para la Modernización del Estado (PNUD-CLAD).

Martínez, M. (2001). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Manual teórico-práctico. México: Trillas.

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson educación.

Sánchez, J. (2002). *Gestión Pública y Governance*. Instituto de Administración Público del estado de México. México.

Senge, P. (2012). *La Quinta Disciplina: el arte y práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Ediciones Granica. Argentina.

Torres, G. (2011). *Cómo Administrar Órganos y Entes Públicos Municipales*. Primera Edición. Grupo Editor Aythaima. Acarigua.

Dialogicidad y educación humanizadora, una mirada al proceso formativo de la educación primaria Venezolana en el contexto pandémico

Dialogicity and humanizing education, a look at the formative process of Venezuelan primary education in the pandemic context

Fernando Enrique Lisboa Acevedo, Msc. ¹

Ferros Lisboa362@gmail.com

Universidad Latinoamericana y de Caribe (ULAC)

Resumen

En su vida, el pedagogo brasileño Paulo Freire ha impulsado una lucha contra la estrechez social y pedagógica. Su obra resalta el vínculo entre democracia y desarrollo, destacando temas como el analfabetismo; los derechos sociales, culturales de la sociedad educativa; el respeto por la diversidad étnica, cultural además de lo religioso; reclamando un nuevo concepto de educación centrada en la dialogicidad humanizadora, una educación que esté de verdad al alcance de todos. Que garantice al individuo un proceso de humanización que le permita el identificar y rechazar las diferentes formas de discriminación e intolerancia, proclamando la promoción y protección de los derechos humanos desde una mirada al proceso formativo, de la clase popular, reclamando un estado docente fuerte, eficaz y prestigioso aún más en el contexto pandémico en la cual se ha visto afectada la población lo que conduce a la reflexión y teorización sobre la actual situación provocada por el COVID en los centros escolares del país, lo que sentaría un precedente para el manejo efectivo de futuras situaciones de confinamiento y aislamiento parecidas a las ya experimentadas a nivel mundial. Para ello, se requiere un Estado docente con capacidad de vigilancia el proceso formativo, regular y controlar la educación y en especial los niveles de primaria, un estado garante de una educación humanizadora dialógica. Este extenso monográfico busca despertar la sensibilidad humana para construir nuevas formas de pensar, de sentir y de actuar respecto a los estudiantes de educación primaria que requieren, entre otros aspectos, de una atención especial de acercamiento, por su poca experiencia en el ámbito escolar. **Palabras claves:** Dialogicidad, Educación Humanizadora, Proceso Formativo, Educación Primaria, Contexto Pandémico.

Abstract

In his life, the Brazilian pedagogue Paulo Freire has promoted a fight against social and pedagogical narrowness. His work highlights the link between democracy and development, highlighting issues such as illiteracy; the social and cultural rights of the educational society; respect for ethnic, cultural and religious diversity; claiming a new concept of education focused on humanizing dialogue, an education that is truly within everyone's reach. That guarantees the individual a process of humanization that allows him to identify and reject the different forms of discrimination and intolerance, proclaiming the promotion and protection of human rights from a look at the training process, of the popular class, claiming a strong teaching state, effective and prestigious even more so in the pandemic context in which the population has been affected, which leads to reflection and theorizing about the current situation caused by COVID in the country's schools, which would set a precedent for effective management of future situations of confinement and isolation similar to those already experienced worldwide. For this, a teaching state with the capacity to monitor the training process, regulate and control education, and especially at primary levels, is required, a state that guarantees a dialogical humanizing education. This extensive monograph seeks to awaken human sensitivity to build new ways of thinking, feeling and acting with respect to primary school students who require, among other aspects, special approach attention, due to their little experience in the school environment. **Keywords:** Dialogicity, Humanizing Education, Training Process, Primary Education, Pandemic Context.

Fecha de Recepción: 14-10-2022

Fecha de Aceptación: 01-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Técnico Superior Universitario en Educación Integral. Instituto de Tecnología Industrial "Rodolfo Loero Arismendi (IUTIRLA), Licenciado en Educación Integral. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB), Magister en Planificación y Evaluación de la Educación. Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela. (CIPPSV). <https://orcid.org/0000-0002-9263-3483>

Introducción

A mediados del año 2019, cuando el mundo convulsionó ante una amenaza biológica hasta entonces desconocida, llamada por la Organización Mundial de la Salud como COVID-19, los Jefes de estado y organizaciones mundiales, se vieron obligados a tomar acciones contundentes como el aislamiento y confinamiento de sus ciudadanos, medidas éstas que afectaron y afectan todos los aspectos socioeconómicos a nivel mundial y la educación como proceso social y humano no escapa a esta situación.

Plantear la educación en tiempos de pandemia, se ha convertido en un desafío para toda la humanidad y se hace necesario y urgente analizar dichos avatares, para minimizar en el presente y porque no, ante futuras pandemias las consecuencias en el proceso educativo caracterizado por el contacto social, físico, afectivo, dialógico y humano, el cual quedó relegado a dos metros de distancia, como mínimo, así como, al uso de internet y otras tecnologías para su desarrollo.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) provocó una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), a inicio de 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían dejado de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe.

De ese modo, interrumpidas las clases presenciales, las escuelas, a través de sus equipos de directivos y de docentes, se vieron en la necesidad de

implementar canales de comunicación por fuera de la vía institucional tradicional con el fin de comunicar normativas donde la dialogicidad se vincula con educación humanizadora y, sobre todo, de parte de la escuela hacia la comunidad educativa, en pos de sostener la continuidad pedagógica con los y las estudiantes. Es así, que el uso de un dialogo abierto, flexible y humano se convirtió en el medio preponderante para llevar adelante las prácticas de enseñanza y bajo la cual se fueron desarrollando distintos tipos de estrategias de vinculación.

Las políticas educativas en Venezuela han estado orientadas a la creación de un sistema educativo fundamentado en la idea de modernización e innovación a través de políticas de ensayo y erros para afrontar la pandemia, para disminuir el impacto de un estudio a distancia al hacer uso de la dialogicidad humanizadora, que le brindará al proceso formativo de la educación primaria herramientas necesarias para insertarse y adaptarse adecuadamente a los cambiantes ritmos y procesos educativo que determina el rumbo del país y en especial en la región. Asimismo, ha recaído históricamente en los planteles los complejos problemas, atribuciones y competencias de otras esferas de socialización, como la familia y la comunidad, exigiendo (de esta) no solo buenos estudiantes, sino buenos ciudadanos y buenas personas a través de una educación de calidad; pues, la Educación primaria es la columna vertebral del proceso formativo. Por lo cual; el presente extenso se centra como objetivo fundamental; generar constructos teóricos sobre dialogicidad y educación humanizadora: una mirada al proceso formativo de la educación primaria venezolana en el contexto pandémico.

Develando realidades

La educación en tiempos de pandemia ha representado un desafío para toda la humanidad. El cambio repentino de escenarios, de clases presenciales a un indeterminado “espacio”, ha limitado el contacto social, físico, afectivo, dialógico y humano, especialmente entre los docentes y educandos estableciéndose en su lugar, una limitada relación dialogal a través de los dispositivos digitales y tecnológicos.

Así que, abordar el estudio de la dialogicidad y la educación humanizadora, desde una visión formativa en el contexto pandémico de la educación primaria venezolana, conduce a la observación y teorización de aspectos fundamentales que servirán sin duda alguna de base, para el enfrentamiento de futuras crisis sanitarias, parecidas a la vivida actualmente. En tal sentido, es un hecho destacable que los datos aportados por los informantes quienes vivieron y viven la crítica experiencia educativa y fueron tomados, en el mismo tiempo y lugar de los hechos.

El cierre de instituciones educativas como medida preventiva contra la propagación del COVID-19, ha llevado a que los sistemas educativos no sean a distancia sino distantes. Es una realidad, más de 575 millones de estudiantes, en aproximadamente 188 países de todo el mundo, se han visto afectados por el cierre de escuelas y universidades debido a las medidas preventivas adoptadas para evitar la propagación del COVID-19 (UNESCO, 2020).

Debido al aislamiento, el uso de la tecnología e internet se ha considerado la alternativa más apropiada (sino la única), para mantener los sistemas educativos funcionando, en algunos casos sin tomar en cuenta las

limitantes y el contexto socioeconómico de muchos estudiantes principalmente en los países de América Latina y el Caribe.

Si bien es cierto, que desde hace un tiempo el proceso de cambiar el aprendizaje tradicional presencial, a un formato online se ha vuelto común a nivel mundial, la pandemia ocasionó que este cambio fuera brusco y generalizado, donde muchas instituciones no contaban con los instrumentos para adecuarse y asumir esta contingencia sanitaria, razón por la cual, se ha despertado una preocupación respecto a temas como: desempeño de los docentes, la actitud comunicativa de los niños y niñas, el enfoque de lo afectivo, los conocimientos y habilidades de los estudiantes en el quehacer, además del control ético en el uso de las tecnologías, la participación de los representantes, las actividades evaluativas y así otros aspectos afectados por la distancia.

En este sentido, es importante resaltar diversas opiniones e investigaciones realizadas en torno a la educación en tiempos de pandemia que ha pasado de ser “a distancia” para convertirse en “distante” impartida exclusivamente a través del uso de tecnología, donde lo dialógico y lo afectivo están ausentes en la formación humana del estudiante. Si a nivel universitario, donde el uso de tecnologías y clases virtuales es más común, se observa la preocupación por parte de los docentes y estudiantes, bien vale la pena preguntarse: ¿cuánto más afecta la llamada educación a distancia a los estudiantes de educación primaria?

Reyes, Carlos. (2020), afirma que: En tiempos de confinamiento, la educación más que apropiarse de la condición de distancia, la distancia se ha apropiado de la educación, en el sentir que «la educación ha sido el objeto más distante de la educación a distancia. Cabe destacar que, la necesidad de pasar al aprendizaje remoto u online ha tenido algunas

ventajas, en especial permitir el rápido avance en el campo de la educación digital, que, en circunstancias normales, llevaría años.

En tal sentido, la UNESCO sostiene que: el cambio al formato de aprendizaje a distancia también se ha evaluado como una buena oportunidad, para que profesores y estudiantes se vuelvan más creativos (UNESCO, 2020). No obstante, desde el punto de vista del estudiante, se pueden crear sesgos o vacíos en su formación que sólo ofrece la presencialidad en las actividades y la interacción con docentes y compañeros de clases.

En el ámbito latinoamericano, el panorama no es diferente, el cierre de las escuelas ha generado tres vertientes: el uso de herramientas tecnológicas para una educación a distancia, el apoyo a la movilización del personal y a las comunidades educativas, la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes. Por tanto, la praxis docente ha quedado al margen de los pocos recursos didácticos con los cuales cuenta el maestro, y el acompañamiento de las madres, padres y/o responsables, para cumplir con las expectativas del sistema educativo.

Este escenario de emergencia sanitaria escolar, entre muchas otras cuestiones que revisar, siguen impactando los procesos dialógicos. El diálogo como inicio, como encuentro y reencuentro, se ha diluido en acciones estructuradas y en una vuelta a la tecnocratización, a la presencia de la palabra, del verbo estéril, sin mucha seguridad en que esa palabra pueda dar lugar a una interacción fecunda o caer en un palabrerío vacío. Por tal razón, se recoge la esencia de que se contraponen la presencialidad y educación a distancia.

Al respecto, Freire, Paulo, (2002); expone somos seres de diálogo, pero vamos perdiendo nuestra palabra y asumiendo la de otros, de otras.

Se alude a la dialogicidad, como un canal de interacción constante que conduce a una sinergia pedagógica, donde el ser humano está en encuentro con otros, en ese cara a cara, se dan aprendizajes que pueden llegar a ser significativos y con sentido si se establece como un espacio vital de conocimientos en la cotidianidad, en la escolaridad y en los espacios comunitarios donde se puede propiciar desde el diálogo y el lenguaje de aprendizajes diversos.

Como relata Freire, Paulo, (2002):

En la actualidad, frente a la situación crítica que atraviesa el mundo entero por la pandemia, el sistema educativo se contraponen al potencial humano, asumiendo los retos de una cultura mediática, virtual y digital dentro de una práctica dialógica en los procesos de formación. (p. 34).

Es esa cultura virtualizada y mecanizada que sesga el contacto como medio de aprendizaje, para sustituirla por estrategias no dialógicas o de no formación humanista. Algunos docentes las adoptan para cumplir su rol educativo, apegados a una planificación de educación a distancia.

Al observar el ámbito nacional, el escenario presenta las mismas vicisitudes, producto de una pandemia generalizada, que en un tiempo considerable detuvo el aparato productivo venezolano, así como a la educación. En respuesta, se adoptaron las medidas de aislamiento en casa, sumado a una continuación del sistema educativo con ayuda de las herramientas virtuales.

Cabe resaltar, que el sistema de servicio de Internet del país no cuenta con la capacidad para mantener tal hazaña. Docentes, estudiantes y representantes se las arreglaron para cumplir con las evaluaciones, el uso de plataforma como classroom, zoom, salas de chat, entre otros, se

convirtieron los recursos virtuales de uso académico, especialmente en la educación superior, no siendo así en la modalidad de educación primaria, mucho más en aquellos planteles rurales y más aún en el subsistema de educación especial.

Como lo establece el Currículo del Sistema Educativo Venezolano (CNB, 2007), el propósito final es la formación de un individuo crítico, emancipado y sea partícipe de una sociedad más humana. Esto es imposible en sistemas que no promueven el diálogo. En otra dirección, el aprendizaje dialógico, parte de la base de que, teniendo el control de la información, la dialogicidad conlleva a una reflexión.

Todo elemento que interactúan con los estudiantes influye en su aprendizaje y formación y tienen capacidad para optimizar o no dicha influencia, por ejemplo: la familia, los medios de comunicación, los amigos y otros grupos interactivos. Pero sigue siendo la escuela la institución por excelencia donde no sólo se transmiten conocimientos, destrezas y habilidades, sino que también se forma en valores, actitudes y caracteres.

La educación venezolana, se ve obligada a realizar reformas radicales con respecto al momento coyuntural. El hilo conductor del aprendizaje, las articulaciones de las diferentes áreas del conocimiento como un todo, como una integralidad quedo suspendida en el tiempo, así como las diferentes actividades de extensión y de orden social como comedor y enfermería que se ejecutan en la escuela quedaron en stop indefinido. El escenario actual exige que el ser humano esté por encima de alguna calificación, un contenido, o la aprobación de un curso.

Hoy los valores humanos se han visto sacudidos por esta condición donde si bien es importante generar espacios de encuentro, estos no deben ser para saturar de contenido, o hacer exigencias instruccionales de acuerdo

con lo pactado previamente en la materia con los discentes. Es menester articular acciones para posibilitar el intercambio de afectos, de compartir las perspectivas de esta experiencia única, para toda la humanidad del presente y futuro que nos aguarda, además con ello poder acompañar la difícil tarea de conservar la calma y el carácter necesario para salir más fortalecidos de esta situación.

Freire, Paulo, (2002); destaca tres capacidades necesarias para puntualizar la enseñanza dialógica: la autocrítica, la narrativa y la comunidad de construcción. La unión de estas características resulta una experiencia de la enseñanza dialógica que fomenta la reflexión crítica sobre asuntos personales y sociales. Una educación unidireccional e intangible, no presenta estas capacidades.

Por tanto, la dialogicidad se desarrolla en contraposición a las recomendaciones de aislamiento social (aunque éstas son necesarias y justificadas dado el contexto pandémico), se hace necesario mejorar la conciencia, desde la perspectiva de la teoría de la dialogicidad.

Otros factores como el número de participantes de la clase, las experiencias en línea y la personalidad, también podrían afectar la efectividad de las aulas en línea. Además, la retroalimentación informal y las aclaraciones de dudas también están ausentes en las aulas en línea. La recuperación de los espacios de interacción se debe ir articulando progresivamente.

Tomando como referencia lo mencionado, se plantea indagar acerca de la dialogicidad y educación humanizadora, una visión formativa en el contexto pandémico. La práctica de una educación a distancia es una barrera, para que, dentro de la educación dialógica y humanizadora, no se promueva un aprendizaje significativo.

Lo relevante de la dialogicidad en una educación humanizadora

La dinámica escolar tiene una complejidad como muy pocos procesos sociales en el mundo, no importa el contexto socio-geográfico ni económico, es la educación en el eje transversal donde gira el desarrollo de los pueblos. Desde tiempos remotos el verbo y el dialogo han servido para fomentar una educación más humana, más afectiva y donde el aprendizaje sea realmente significativo.

El estudio de la dialogicidad y la educación humanizadora en el contexto pandémico viene a crear un precedente, sobre como orientar estrategias y acciones ante posibles futuras pandemias. En tal sentido, esta investigación es relevante, ya que constituye un marco de referencia teórico práctico, para futuras investigaciones, debido a que mucho se ha hablado en los medios de comunicación, que esta no será la última ni única pandemia que enfrentaremos. Por otra parte, permite crear constructos, que sin duda redimensionar , el aprendizaje significativo afectivo, preservando lo humano articulado con la modalidad digital, virtual o a distancia, que puede y debe convivir en el aula, con el diálogo y el acercamiento positivo, entre estudiantes y docentes.

Particularmente para nuestro país, es sumamente importante que se genere investigaciones que engloben ambas variables, pues es la primera vez en más de cien años, cuando el mundo está experimentando una pandemia con la magnitud del COVID-19, lo que modificó la forma de vida de los seres humanos y desarticuló el proceso de enseñanza formal que se vive en la escuela, dado la crisis económica de nuestro país, la realidad social de los hogares venezolanos, las deficiencias del servicio de internet y la realidad de los planteles educativos aún antes de la pandemia.

Es de destacar el hecho que en los últimos meses se ha hablado más de la educación a distancia, que, en los últimos diez años, sin olvidar que nos adentramos en el tercer año de pandemia, lo que hace de estos t picos dignos de un profundo análisis, porque simplemente, no estábamos preparado para asumir este distanciamiento social, incrementándose el uso de medios tecnológicos que dio lugar al teletrabajo y la teleducaci n. Esto dejando de lado el contacto directo de los actores del proceso educativo. Este nuevo escenario plantea una nueva realidad en el quehacer docente. Al respecto, Aguilar, Fritis. (2020), esboza:

El aprendizaje virtual reemplazó drásticamente a los escenarios presenciales de aprendizaje. El sujeto educativo dej  de lado el contacto social para entrar en contacto directo con dispositivos digitales, la relación entre educador-educando, se volvió asimétrica, ya que la participación educativa no se dio en igualdad de condiciones. (p.214)

En estas palabras, el escenario subyace el sentido humanizador de la educación. La imposición de un sistema virtual, carente de afectividad y verborrea académica, impide que elementos esenciales del sistema enseñanza aprendizaje, no se den en esta realidad. Por ello, indagar acerca de la dialogicidad y educación humanizadora en el contexto pandémico, tiene su valor agregado, en tanto se busca un punto de vista donde se generen constructos teóricos, en función de dar un punto de referencia en este ecosistema educativo.

Cimientos Referenciales

La dialogicidad y la educación humanizadora han sido objetos de estudios por muchos investigadores y pedagogos en el mundo. Sin embargo, en los últimos dos años irrumpió en el panorama educativo un término que afectó de sobre manera la dinámica escolar: La Pandemia. Desde entonces,

Organizaciones Mundiales, y numerosos investigadores de todas las corrientes educativas, se han abocado a abordar el proceso educativo en todos los niveles y modalidades desde el contexto pandémico.

Dialogicidad, visión humanizadora de la educación

La dialogicidad, basada en el lenguaje verbal en ámbito escolar, constituye una fuente de construcción de conocimientos, de identidades individuales y colectivas, de pertenencia, participación y reconocimiento de las pautas de interacción social. Es decir, se constituye como la garante de la socialización activa de las prácticas sociales, a partir del reconocimiento de la voz de cada uno de los protagonistas del que hacer educativo, quienes, a través del encuentro con el otro como sujeto, interactúa en la construcción colectiva del saber y de la intersubjetividad. Haciendo sin duda el proceso educativo, un proceso verdaderamente humanista.

Uno de los referentes teóricos en este sentido es sin duda el brasilero, Freire, P paulo. (1970), quien desarroll  varios postulados sobre la educación y realizó una crítica al sistema de educación y a la pedagogía, y propone a la educación como una práctica de libertad, en donde es necesario tomar a la dialogicidad, como dispositivo central del proceso educativo, a través de la “pedagogía de la pregunta” y la educación problematizadora.

En la pedagogía de la pregunta de Paulo Freire, es la interrogante “radical” la que se encuentra en el centro del acto de conocimiento, pregunta ésta, radical en el doble sentido de ir a la raíz del fenómeno y el de desafiar el estado de cosas sociopolítico, al procurar desmitificarlo; por tanto, la pregunta es problematizadora, a diferencia de la pedagogía tradicional (o también llamada “de la respuesta”) en que el profesor trae consigo una serie de respuestas prefabricadas, a preguntas que aún no le han sido hechas,

respuestas tendientes a oscurecer la realidad de explotación del sujeto-estudiante.

Afirma Contreras, Julian, (1994); la didáctica y los procesos de enseñanza-aprendizaje. La manera de abrir este espacio (entre) del diálogo es mediante la pregunta. La pregunta rompe los límites de las medidas de validez. A diferencia de la afirmación, la pregunta no suscita ninguna pretensión de verdad apofática.

El marco de la escuela permite hacer uso de la pregunta de un modo diferente al usual, si ésta va orientada a “develar” la manipulación a que se somete al sujeto, desde la escuela misma y en la sociedad capitalista. En tal sentido, tres elementos fundamentales del modelo de Freire, Paulo (2002); son: (a) Conocer la realidad mediante la denuncia, de hechos concretos de explotación y manipulación del sujeto, (b) Anunciar una nueva realidad y (c) Confiar en las masas populares como sujetos de su propia liberación.

En la educación problematizadora, tanto educador como educando, se educan y se construyen en reciprocidad, en la medida en que se establece un diálogo, como dispositivo central del proceso educativo, lo que conlleva a la eliminación del sistema de poder y la educación bancaria, donde posturas invisibles de la comunicación (diálogo) y quiebres en las relaciones que se pueden dar en el marco educativo.

La formulación de diversos enfoques, métodos y didácticas pedagógicas crea un ambiente de cooperación y participación, y a su vez establece una indudable relación entre la pedagogía dialógica y su incidencia en el estímulo del razonamiento.

Freire Paulo (1970) valida tres capacidades necesarias para puntualizar la enseñanza dialógica: autocrítica, narrativa y comunidad de construcción. La unión de estas características resulta una experiencia de la enseñanza

dialógica, que fomenta la reflexión crítica sobre asuntos personales y sociales.

En correspondencia con lo descrito el maestro y el estudiante educador-educando, deben encontrarse en un proceso de construcción de conocimiento verdaderamente humanista donde ambos actores, se hagan, se construyan, se dibujen, uno al otro. Romper definitivamente con la educación basada en la cultura del silencio, inhibiendo el clima bancario de la educación que adopta una posición deshumanizada de los procesos sociales, que se dan de la misma manera en el campo educativo.

En este sentido, Freire, Paulo, (1970) indica que:

Si pretendemos la liberación de los hombres, no podemos empezar por alienarlos o mantenerlos en la alienación. La liberación auténtica, que es la humanización en proceso, no es una cosa que se deposita en los hombres. No es una palabra más, hueca, mitificante. Es praxis, que implica la acción y la reflexión de los hombres sobre el mundo para transformarlo (p. 121).

Esta educación liberadora y humanista, adquiere sentido cuando se dispone un escenario dialógico entre los sujetos, es decir, el significado que adopta la palabra, como dispositivo de empoderamiento y revelación de la existencia humana. Un acto educativo que se funda y se media en el diálogo, y en el encuentro de saberes.

En este sentido Velasco, Jonas y de González, Luiwi.(2008); el diálogo debe fundamentarse desde el amor, porque la conquista de libertad implícita en el dialogo se fundamenta, desde los sujetos dialógicos, que no pretenden pronunciar ni ser pronunciados por otros, sino en el encuentro creador de un yo-tu; de la humildad, pues la pronunciación del mundo con el cual los hombres se recrean permanentemente, no puede ser un acto arrogante; la

fe, por su poder de crear y recrear, de hacer y rehacer el encuentro; la esperanza, puesto que permite la constante búsqueda de los hombres desde su inconclusión; y la crítica, que se opone al pensar ingenuo y permite la transformación de la realidad, con vistas a una permanente humanización de los hombres.

El conocimiento siempre se ha producido a través de la interacción y comunicación, y su expresión está siempre conectada a los intereses humanos en él implicados. Al respecto, Duveen, Gustavo. (2003), expresa: El conocimiento emerge del mundo donde las personas se encuentran e interactúan, del mundo donde los intereses humanos, necesidades y deseos encuentran expresión, satisfacción o frustración.

Freire Paulo (1970), en su teoría de la acción dialógica, establece que la naturaleza del ser humano, es de por sí dialógica, y cree que la comunicación tiene un rol principal en nuestra vida: Estamos continuamente dialogando con otros y es en este proceso de ida y vuelta, es donde se genera un nuevo conocimiento construido en la interacción; el diálogo es una reivindicación a favor de la opción democrática de los educandos, a fin de promover un aprendizaje libre y crítico, los educadores deben crear las condiciones para el diálogo que a su vez provoque la curiosidad y la búsqueda del conocimiento, el aprendizaje dialógico entonces, es el resultado del diálogo igualitario, en otras palabras, es la consecuencia de un diálogo en que diferentes personas dan argumentos basados en la validez y no en el poder. (p.88).

Es decir, estudiantes y educadores comparten espacios de aprendizajes vitales, donde en igualdad de condiciones generan conocimientos respetando su cultura, sus experiencias, su historia y todo aquello que los puede hacer diferentes, pero en el proceso, esas diferencias hacen el

espacio enriquecido y lleno de gozo para la construcción de saberes. La educación debe ser humanizadora, afectiva y crítica. El pensamiento crítico est  en peligro con una educación que sólo es instructiva y en aislamiento. En la sociedad actual, formarse se convierte en algo resbaladizo. Las tareas en las casas, al igual que los sitios donde se promueve el pensamiento son sólo requisitos formales, no humanizadores. Es cierto que la educación no sólo ocurre en las escuelas, hay multitud de instituciones, desde los medios de comunicación, hasta los nuevos espacios digitales y virtuales, que forman parte de la llamada educación pública y resultan primordiales, para permitir el desarrollo de las actividades escolares. No obstante, sigue siendo la escuela y sus espacios el punto de encuentro para la formación integral del ser.

Aproximación metodológica

Este articulo investigativo de tipo descriptivo se basa en una exploración Documental Autónoma Martínez, Miguel, (2019); la cual vino a ser un proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales, para obtener nuevos conocimientos a partir de la resolución de problemas, que utilizó como estrategia para el logro del fin propuestos, la infinidad de alternativas que ofrece la documentación.

Así, del análisis de la información obtenida de los instrumentos aplicados (resúmenes, ficheros, decodificación de posturas de docentes Universitario, otros), lo que permite presentarla de manera coherente las reflexiones vinculada a la Gerencia del Conocimiento en el marco de la Globalización 4.0: necesidad de Cambio Organizacional, puntos de vista y explicaciones de la disertación propuesta, surgiendo un nuevo documento desde los diferentes enfoques teóricos desde las miradas de García Tapial,

(2020) y Minoja Dalaison , (2019), que aporta un conocimiento significativo sobre el tema.

Resultados, análisis y discusión

Educación en tiempos de pandemia

En la historia de la humanidad, ha habido muchas pandemias. No obstante, esta es la primera que se vive simultáneamente en cada rincón del mundo y con una inédita resonancia. El virus no conoce de fronteras, su capacidad de propagación revela lo conectados e interdependientes que nos hemos convertido. Este acontecimiento marca una inflexión histórica, que ha afectado a las actividades económicas, productivas, comerciales, sociales, políticas, turísticas y principalmente las educativas a nivel internacional.

Una vez declarado este suceso mundial, comenzó a retumbar en todos los medios de comunicación en el mundo entero, el tan sonado lema “quédate en casa”, acompañado de la cuarentena radical, como estrategia de prevención, para salvaguardar la vida de las personas e intentar disminuir los contagios por el COVID-19, y en medio de todo esto, las escuelas cerraron sus puertas, lo que ha implicado que el sector educativo, despliegue acciones conducentes, para poder continuar con las actividades escolares de modo seguro y así proteger el derecho universal a la educación.

De acuerdo con un estudio realizado por la UNESCO, para el día 27 de abril de 2020, 35 países de la región habían decidido suspender las clases presenciales, en todos los niveles educativos, por primera vez las escuelas del mundo lucían desoladas y silenciosas. Lo que se tradujo en la afectación del proceso educativo y las demás actividades de extensión y apoyo social a más de 115 millones de estudiantes, desde el nivel preescolar, hasta el

terciario. Este mismo aspecto, fue resaltado por la UNESCO (2020), cuando afirmó que: “La interrupción de la educación ha tenido y seguirá teniendo efectos considerables en otros ámbitos además del educativo. Los cierres de instituciones educativas dificultan la prestación de servicios esenciales a niños y comunidades”. (p. 2).

Por su parte, Chávez, Juel., Flores, Vicent., Flores, Martín., y Guayanlema, Irma, (2021), destacan el rol del proceso educativo en el desarrollo socioeconómico de las naciones, en tal sentido señalan que: “la educación constituye la escalera del conocimiento que permite avanzar tanto personal, como profesionalmente, en esta medida es de gran importancia el crecimiento de una ciudad, un país y en general del mundo” (p. 31).

En la República Bolivariana de Venezuela el panorama ha sido similar y el estado venezolano hizo lo propio el 13 de marzo de 2020, ante la confirmación de dos casos de coronavirus en el territorio venezolano. El Jefe de Estado decretó estado de alarma y ese mismo día se comunica el Plan nacional de preparación y contención del COVID-19. Entre sus objetivos el plan estableció: “proporcionar información oportuna e idónea a la población general, con el fin de que adopten las medidas de prevención y control del virus, asegurando una respuesta coordinada y oportuna a nivel nacional, subnacional y entre los diferentes sectores”.

De igual forma, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), comunica el mismo viernes 13 de marzo, el cierre preventivo de las escuelas y desde el lunes 16 y anuncia el Plan Pedagógico de Prevención y Protección “Cada Familia una Escuela”. Este Plan tiene por propósitos: “la concientización de la escuela, familia y comunidad a través de la divulgación, prevención y protección contra el COVID- 19; la activación de la comunidad educativa, movimientos y organizaciones sociales en las

instituciones, centros, planteles y servicios educativos a nivel de nacional, con el fin de garantizar la prevención y detección de síntomas; la ejecución de las medidas de atención educativa, salud para la prevención y protección emanadas por el ente rector, para prevenir la propagación del COVID-19 en las instituciones, centros, planteles y servicios educativos a nivel nacional”.

El Plan llam  a las 30.000 escuelas del país a activar todas las estrategias de educación a distancia y continuar sus actividades mediante planificaciones pedagógicas, de atención basadas en el hogar.

Educación a distancia

La llegada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los ambientes educativos, cuando la educación a distancia alcanza las condiciones necesarias, para responder a las necesidades de formación continua, de deslocalización y atemporalidad, que los nuevos tiempos exigen, para la formación de los educandos en todos los niveles.

A pesar de estas apreciaciones, en ocasiones es complejo definir el término educación a distancia, dado la rapidez de los cambios y la globalización. No obstante, pudiéramos decir que la educación a distancia es un método que permite impartir conocimientos, habilidades y actitudes, mediante la aplicación y el uso extensivo de medios técnicos, en función de reproducir material de enseñanza de alta calidad, haciendo posible instruir a un gran número de estudiantes al mismo tiempo, sin importar el lugar en el cual se encuentren. Existen dos variables fundamentales a tomar en cuenta al hablar de educación a distancia, estas son: tiempo y espacio.

Al respecto, Chávez, Juel., Flores, Vicent., Flores, Martín., y Guayanlema, Irma. (2021), proporcionó un marco útil que contribuyó a definir cuatro maneras de practicar la educación. Este marco, que considera las dos

variables de tiempo y espacio, da una perspectiva de diferentes enfoques de la práctica de la educación y la educación a distancia. Las combinaciones de tiempo y espacio dan como resultado cuatro enfoques con respecto a la educación: educación en el mismo tiempo y espacio (ST-SP), en tiempos diferentes y en el mismo espacio (DT-SP), en el mismo tiempo y en diferentes espacios (ST-DP) y en tiempos y espacios diferentes (DT-DP).

La educación tradicional tiene lugar en el mismo tiempo y espacio. Normalmente, es un aula habitual autosuficiente que a menudo está centrada en el profesor. La educación en un tiempo diferente y en el mismo espacio, hace referencia al aprendizaje que tiene lugar en un centro de aprendizaje o bien en secciones diferentes de las mismas clases, que se ofrecen a los estudiantes, para que puedan asistir a clase en el mismo espacio y en el momento que elijan. Ésta es la educación que está disponible en distintos momentos a los estudiantes, pero en el mismo espacio, como el centro de medios o el laboratorio de informática.

Las dos últimas categorías se centran en la educación que se da en diferentes lugares. La instrucción se puede efectuar en distintos lugares al mismo tiempo, que utilizan sistemas de telecomunicaciones. Con frecuencia se utiliza la televisión para conectar el aula local con el profesor y a los estudiantes a distancia. Cada vez se utilizan más los sistemas de satélite, vídeo comprimido y fibra óptica, para la educación que se hace al mismo tiempo, pero en lugares diferentes. Este enfoque también recibe el nombre de aprendizaje a distancia sincrónico.

Ahora bien, tomando en cuenta todo lo anteriormente expuesto, la educación a distancia sigue siendo una educación formal, sólo que está basada en una institución en la que el grupo de aprendizaje, debe estar separado físicamente y en la que se puede utilizar sistemas de

telecomunicaciones interactivos, para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, requiere que el estudiante sea enseñado, evaluado, guiado y, en caso adecuado, preparado para hacer exámenes que se pueden o no hacer en la misma institución. Esto debe estar acompañado por una comunicación bidireccional. El aprendizaje se puede llevar a cabo de manera individual o en grupos; en cualquier caso, se realiza sin la presencia física del profesor.

Conclusiones

Son tiempos de cambios, así lo reclama la sociedad venezolana, el mundo entero, la educación se convirtió en uno de los primeros caminos que los hombres siguen para crecer, pero hoy día ella debe renovarse. Más allá de las urgentes innovaciones institucionales que podrían necesitarse en cuanto a organización, tecnología y cultura, se requiere de la formación de los nuevos educadores que demanda esta época compleja. Entendiendo que este proceso se inicia con la formación inicial, pero que debe continuar en el ejercicio docente, valga la aclaratoria porque sólo un profesor bien preparado y comprometido, asegurar  a los estudiantes en formación docente las oportunidades para captar al mundo lleno de complejidades con un cristal libre de prejuicios, con aperturas cognitivas y axiológicas que los hagan querer participar en los movimientos que se necesiten para las transformaciones hacia un mejor vivir y convivir.

Se requieren de profesionales de la docencia con una visión nueva, precisamos en consecuencia que se transformen los modelos de formación docente para las demandas actuales de nuestra sociedad, la tarea docente es sumamente compleja, no sólo porque el ser humano lo es, sino por los profundos cambios que vive los seres humanos hoy, mismos relacionados a sus verdadero ser en la historia de la humanidad, de las maneras de

apreciar lo que vale como ser humano, en tiempos donde el tener ha desplazado el ser.

Estos son tiempos que reclaman cambios en la estructura valorativa del ser humano, por lo que se demanda de una nueva educación y como resultado una formación del docente que deberá liderar los cambios de la educación de hoy. La constante búsqueda del saber científico, a través de la investigación del profesorado universitario dedicado a la docencia, ha hecho internalizar la necesidad de incorporar nuevas posturas teóricas que oxigenan su praxis docente, pero no son suficientes, se debe ir más allá. Quienes participan en la formación docente de los futuros educadores saben que la necesidad de cambio empieza con ellos mismos y con las instituciones de las que son parte.

En necesario acotar que el sentido humanizador y dialógico de la educación debe estar presente en todo proceso de formación profesional, no es exclusivo para los futuros educadores, por lo que no escapan las distintas facultades, el compromiso de formar personas traspasa todo limite disciplinario, cualquiera sea el área de profesionalización las universidades están comprometidas con la formación de un ciudadano y ser humano integral y de esta forma afrontar cualquier eventualidad sanitario o social que se presente como la pandemia.

Referencias

- Aguilar, Fritis. (2020). *Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia*. [Artículo en línea]. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v46n3/0718-0705-estped-46-03-213.pdf>
- Ceballos, Agudelo, Arévalo, Beltran., y Giraldo, José. (2012). *Plan de Marketing para incrementar el número de estudiantes en el Centro*

Educativo la Sabiduría de la Ciudad de Barranquilla. Revista Escenarios, 10 (1): 29-39.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetPlanDeMarketingParaIncrementarElNumeroDeEstudiantes-4495604.pdf.

Chávez, Juel., Flores, Vicent., Flores, Martín., y Guayanlema, Irma. (2021) *Educación virtual en época de Covid-19: perspectiva de los educandos a nivel superior.* Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. Revista en línea: 17 (5): 59 - 76.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17>.

Contreras, Julian. (1994). *La didáctica y los procesos de enseñanza-aprendizaje.* Apple, 13-38. Obtenido de http://rubenama.com/historia_unam/lecturas/contreras_ensenanza_cap1.pdf

Currículo del Sistema Educativo Venezolano (CNB, 2007). *Currículo del Sistema Educativo Bolivariano.* Caracas-Ministerio del Poder Popular Para la Educación. Caracas-Venezuela.

Duveen, Gustavo. (2003). *Introdução: o poder das ideias.* En Representações sociais: investigações em Psicologia Social, ed. Serge Moscovici. Petrópolis: Vozes.

Flores, Yuri. (2015), *La investigación: una competencia en constante de los profesionales de la educación.* <https://books.google.co.ve/books?id=zpcDCwAAQBAJ>.

Freire, Paulo. (1970). *Pedagogía del Oprimido.* México: Editores S.A. de C.V.

Freire, Paulo (2002) *Contribuciones para la pedagogía.* México: Editores S.A. de C.V.

Freire, Paulo (2002). *Ideas Filosóficas Que Fundamentan La Pedagogía* México: Editores S.A. de C.V.

- García, Tapial, Joaquín, (2020) *La importancia estratégica de la gestión del conocimiento*, Diario de Sevilla, Consultado 20 de Septiembre de 2020.
- Keegan, Denwi. (1995). *Distance education Technology for the new millennium: compressed video teaching*, 1995. (ERIC, Document reproduction service en línea. Ed. 381-931)
- Martínez, Miguel (2019), *La investigación cualitativa etnográfica en Educación*. Manual teórico-práctico. Revista de Educación N°13 - Facultad de Humanidades. [h.mdp.edu.ar > revistas > index.php > r_educ > article > download](http://h.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/download) (Consultada: 20 de Septiembre de 2020).
- Minoja, Dalaison (2019). *The concept industry 4.0: an empirical analysis of technologies and applications in production logistics*. Springer.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2020). *Interrupción educativa y respuesta al COVID-19* [en línea] <https://es.unesco.org/Covit19/educationresponse>.
- Rama, Cornelio. (2008). *La Educación a Distancia en América Latina: apuntes sobre formación, desarrollo y tendencias*. Buenos Aires: Congreso Virtual Educa 2008. Recuperado el 9 de marzo de 2010 en <http://www.slideshare.net/clauidiorama/la-educacion-superior-a-distancia>
- Reyes, Carlos. (2020). *De la Educación a Distancia a la Educación Distante*. Artículo en línea. Disponible en: <http://vocesnormalistas.org/2020/04/21/de-la-educacion-a-distancia-a-la-educacion-distante/>
- Velasco, Jonas .y De González, Luiwi. (2008). *Sobre la teoría de la educación dialógica*. *Educere*, 12(42):461-470 Venezuela. En: <http://redalyc.uaemex.mx/src/>

inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35614569006.

Sánchez, J. (2002). *Gestión Pública y Governance*. Instituto de Administración Público del estado de México. México.

Senge, P. (2012). *La Quinta Disciplina: el arte y práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Ediciones Granica. Argentina.

Torres, G. (2011). *Cómo Administrar Órganos y Entes Públicos Municipales*. Primera Edición. Grupo Editor Aythaima. Acarigua.

El liderazgo ético: Un modelaje para las organizaciones inteligentes

Ethical leadership: A model for intelligent organizations

María Auxiliadora Campos Medina, Ph.D.¹

mariaauxicamposmedina@hotmail.com

Universidad Nacional Abierta (UNA)

Resumen

Las organizaciones inteligentes, desde una postura teleológica, apuntan hacia entes propulsoras de conocimiento, con amplitud de pensamiento a fin de adaptarse a los avances informáticos con estrategias que alcancen el óptimo desarrollo cognitivo de sus miembros, vislumbrándose como la tríada hombre-tecnología-espiritualidad. Gómez (2021) arguye que son inspiradoras, pues emergen del ecosistema humano, requieren estrategias para su desarrollo como: pensamiento sistémico, dominio personal, mecanismos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo. Emerge un gestor como modelo de autoridad moral, debido a sus valores personales y organizacionales, carisma e influencia para lograr cambios conductuales en sus seguidores, requeridos para una sociedad más ética. Este estudio tiene la intencionalidad de generar un corpus teórico como herramienta transformacional para un liderazgo ético en organizaciones inteligentes. Es producto de la hermenèusis documental con el apoyo de la episteme de la complejidad y teorías de las organizaciones inteligentes. Se concluye que el líder de una organización inteligente actúa como catalizador, estrategia y modelo. Su arduo trabajo es mantener su conducta axioética en un sociedad tecnificada y viciada.

Palabras claves: Organizaciones inteligentes, líder, autoridad moral, axioética

Abstract

Intelligent organizations, from a teleological position, point towards knowledge-propelling entities, with broad thinking in order to adapt to computer advances with strategies that achieve the optimal cognitive development of their members, envisioning themselves as the man-technology-spirituality triad. Gómez (2021) argues that they are inspiring, since they emerge from the human ecosystem, they require strategies for their development such as: systemic thinking, personal domain, mental mechanisms, shared vision, team learning. A manager emerges as a model of moral authority, due to his personal and organizational values, charisma and influence to achieve behavioral changes in his followers, required for a more ethical society. This study intends to generate a theoretical corpus as a transformational tool for ethical leadership in smart organizations. It is the product of documentary hermeneusis supported by the episteme of complexity and theories of intelligent organizations. It is concluded that the leader of an intelligent organization acts as a catalyst, strategist and model. His hard work is to maintain his axioethical conduct in a technified and flawed society.

Keywords: intelligent organizations, leader, moral authority, axioethics,

Fecha de Recepción: 16-10-2022

Fecha de Aceptación: 02-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Licenciada en Educación; Mención Dificultades de Aprendizajes. Universidad Nacional Abierta (UNA); Magister en Orientación. Universidad de Carabobo (UC); Doctora en Gerencia, Universidad Yacambú (UNY); Doctora en Ciencias en Psicología. Atlantic International University. (AIU). Postdoctorado en Gerencia. Universidad Yacambú (UNY); Postdoctorado en Investigación Emergente. Universidad Tecnológica del Centro (UNITEC) Miembro de la Red Internacional de Investigación e Innovación (Red-3I) <https://orcid.org/0000-0002-1370-4491>

Introducción

La complejidad y dinamismo de la cibersociedad han repercutido en el surgimiento de nuevos modelos organizacionales, los cuales persiguen potenciar la inteligencia y el pensamiento sistémico, de esa forma desarrollar el potencial productivo y cognitivo, aunado a la moral, de la organización. Los líderes tienen la responsabilidad de conjugar la ética, intelecto y emoción a fin de ser modelos de moral para sus seguidores, pues, debido al clima de incertidumbre, emerge el desafío de restaurar la honestidad, la confianza, que trae como consecuencia una mayor productividad en la organización., por lo tanto, la barca organizacional requiere ser guiada por líderes éticos

En este orden de ideas, las organizaciones son concebidas como sistemas que integran metas, objetivos, actividades, con la interrelación de recursos financieros y humanos para el desarrollo de algún proyecto que coadyuve al progreso social, articuladas con su entorno, de este modo ser el puente del crecimiento de sus empleados, de modo que estén preparados para los momentos de caordicidad, desde una postura crítica, inteligente, moral, acrecentando el sentido de pertenencia a la misión y visión de la institución.

A tal efecto, las organizaciones como entes impulsoras de desarrollo para una nación, poseen en sus líderes una fuente inagotable de transformación mediante el modelaje de gestión de moral, como agentes motivadores y de sinergia de equipo, pues estas instituciones requieren estar a la vanguardia de en una tecnosociedad que está urgida de seres con conciencia moral, capaces de construir espacios donde se entramen la apertura mental, la versatilidad, la incertidumbre, la creatividad para desarrollar la economía con una ética y progreso sostenibles.

Frente a estos escenarios, Chiavenato (2009), enfatiza que las organizaciones disponen de tres bases su desarrollo: el organizacional, el grupal y el individual. El primero de ellos está referido a la normativa, diseño, cultura organizacional, a la estructura como ente. Este pilar se sustenta en la ubicuidad, en el sentido de pertenencia a la institución, enmarcado en propósitos organizacionales perfectibles, los cuales son alas que hacen volar al águila del progreso, con ideas innovadoras, escrudiñando nuevos caminos gnoseológicos y productos de alta calidad, acordes con lo requerido por los avances de la tecnociencia, transformando los obstáculos en ventajas competitivas, mediante el ensamblaje del pensamiento grupal- institucional, debido que según la epistemología de la complejidad, el sentido de pertenencia demuestra que hay presencia del todo en el interior de las partes

En cuanto al nivel grupal, el mencionado autor alude a los comportamientos de grupo y al trabajo en equipo. Estos se fusionan con el aporte individual y de la sinergia, para determinar el desempeño organizacional. De este intercambio de fuerzas transformadoras surge una figura de líder, quién con estrategias, transmitidas, analizadas y llevadas a la práctica, enmarcadas en la visión y la misión de la empresa, conducirá a un profundo cambio o transformación traducido en satisfacción y producción.

De igual manera, Chiavenato (ob,cit) argumenta que el nivel individual se estructura en las características personales de los sujetos, componentes de la personalidad, arquetipos, actitudes, nivel de percepción, habilidades cognitivas, entre otras. El mencionado autor postula que cada sujeto, debe descubrir sus potencialidades y comportamientos, de este modo ejercer un grado de influencia sinérgica y moral. De allí que recaiga sobre la gerencia

la responsabilidad de guiar a los integrantes de la organización con inteligencia emocional y ética, incentivando el sentido de pertenencia hacia la prosecución de respuestas productivas.

Transformación organizacional desde la moral y la inteligencia

Por lo anteriormente descrito, las organizaciones deben capacitarse para enfrentar los desafíos del contexto emergente, de modo que las expectativas sean satisfechas con inteligencia, aportando un aprendizaje de nuevas posturas, debido a que la adquisición y desarrollo de nuevas competencias organizacionales generan procesos de cambios en las sociedades. La incertidumbre y la caordicidad se convierten en una ventana abierta para recibir el oxígeno contenido en las nuevas epistemes que profundizan el liderazgo, caracterizado por la deconstrucción de barreras y viejas estructuras, utilización de estrategias motivadoras para la consecución de los propósitos compartidos. Su nuevo enfoque es la creación y divulgación de conocimiento, superando la rigidez y antiguo orden establecido.

En esta línea discursiva, es pertinente acotar que la inteligencia moral, aquella que permite discernir entre el bien y el mal en momentos de caordicidad e incertidumbre, debe manifestarse en todo nivel de la empresa, debido a que permite el aprendizaje, desaprendizaje, la construcción y la deconstrucción de viejos esquemas gerenciales y cognitivos, crear y crear, de anticiparse y adaptarse a los cambios vertiginosos del entorno ,bajo la praxis de un líder que emplace tomar distancia de las concepciones reduccionista del ser humano, a repensar la moral, substancia que fluye de la espiritualidad y de la conciencia ética, aspectos que conducen a una organización más cónsona con la realidad humana y con más proyección hacia la responsabilidad social.

Así mismo, la gerencia organizacional debe considerar ciertos factores que repercuten en el éxito del cambio organizacional entre los que se cuentan: la transmisión de objetivos claros y alcanzables articulados con un enfoque estratégico centrado en la misión y visión de la institución, surgimiento de un liderazgo adecuado que motive hacia un cambio sustentable, sin desplazar lo más valioso en el ser humano: la inteligencia y la moral.

Siguiendo la misma línea, un líder con conciencia ética incentiva el desarrollo del potencial cognoscitivo del ser humano, en función de aflorar respuestas efectivas, afectivas y efectivas, desde los procesos de la reflexión moral, análisis, síntesis para ser generalizadas y proyectadas en la estructura organizacional pues ella se constituye una extensión de la vida, para ello, este líder emergente descubre el potencial escondido de cada seguidor utilizando, además estimula el pensamiento crítico y lateral con estrategias de intervención de acuerdo a los avances de la ciencia, como las neurociencias y la psicología. Por otra parte, establece redes de comunicación abiertas con sus seguidores, lo cual permite la reflexión dialógica para la prosecución de objetivos personales y organizacionales, además, se erige como modelo de integridad, de autoridad moral.

Organizaciones inteligentes para una sociedad más ética

La teleología adscrita a las organizaciones inteligentes apunta hacia unas instituciones direccionadas por un líder con perspectiva de futuro y amplitud para adaptarse a los avances informáticos, manejo de estrategias para el óptimo desarrollo cognitivo de sus seguidores, con una cultura organizacional que redignifiquen el valor humano. Siguiendo el curso de lo planteado, las organizaciones inteligentes se vislumbran como una tríada entre la inteligencia del hombre, la artificial, y la divina, lo cual está referido a la fecundidad que se obtiene al transmutar estas dimensiones de la

inteligencia, como un jardín abonado de espiritualidad, emociones, valores y la tecnología, iluminado por el sol de un líder con bases morales y filosóficas transdisciplinarias con adherencia a las causas comunes y ajenas, la apertura a nuevos esquemas cognitivos que coadyuvan a enfrentar las contingencias e incertidumbres.

Por su parte Gómez (2021) manifiesta que una organización inteligente es inspiradora, pues, de manera sistemática obtienen los propósitos institucionales partiendo del ecosistema humano, por lo cual sus miembros encuentran su sentido vital, pues son incluidos en el proceso cognoscentes y se valora el potencial innovador y creativo. No obstante, el proceso de renovación y de inteligencia organizacional es un proceso complejo, además de apelar a lo racional, emocional y espiritual, requiere el apoyo de tecnologías y herramientas de Big data, a fin de facilitar el flujo de información y el desarrollo de la entidad, en un contexto que se debate entre la inmediatez, la transmodernidad y el uso o desuso de los primordiales valores éticos y morales.

En este sentido, las organizaciones inteligentes reúnen las bondades de la ciencia y la tecnología con la capacidad de gestionar la inteligencia social en una perspectiva compleja para guiar de manera más efectiva las organizaciones modernas, acentuando la optimización de la comunicación, el equilibrio entre la dicotomía razón-emoción, valorar las individuales para lograr los resultados esperados, tanto del trabajador como ente individual, como del organismo en el cual labora, aunado a la resolución de las necesidades de las 'P': planeta, personas y prosperidad sostenida.

Sobre el, Senge (2008), alega que el desarrollo de la inteligencia en las organizaciones requiere de ciertas estrategias como pensamiento sistémico, dominio personal, mecanismos mentales renovados,

cimentación de visión compartida, aprendizaje en equipo. Escudriñando estas columnas, de conformidad con el autor referido, se denota la relevancia del pensamiento sistémico, pues desde perspectiva, la organización es vista como un conjunto de elementos entrelazados como una red, en búsqueda de objetivos comunes. La amplitud alcanzada mediante esta interacción dinámica logra superar las epistemes organizacionales reduccionistas y mecanicistas, a fin de ser efectivos y eficientes desde la unicidad en la diversidad. A la luz de estas consideraciones, el pensamiento sistémico, conduce a organizar la complejidad, enfocando la situación problemática, como plataforma de oportunidades de evolución,

Una dimensión que revaloriza la esencia humana es el dominio personal, base del crecimiento personal y del desarraigo de viejas estructuras cognitivas para dar paso al aprender a aprender, manejo crecimiento y del aprendizaje personal consiste en la adecuada gestión de la dicotomía razón-emoción, puesto que la emocionalidad hace al hombre más humano y lo diferencia de la máquina por él creada. Se puede afirmar que el dominio personal es una de las evidencias de la evolución del individuo, así mismo le permite le dilucidar y discernir la visión personal, canalizar la energía emitida en cada emoción, desarrollar la capacidad de espera, establecer distancias hacia las posturas subjetivas y egoístas.

En continuidad con el tema abordado, los modelos de procesamiento de la información del mundo exterior, de la internalidad o del mundo laboral, prepara al individuo a enfrentar a una realidad compleja, la cual no es operada directamente, de modo que el sujeto utiliza `mapas`, representaciones o arquetipos mentales, a ser codificadas en la realidad, además de ser inventadas de manera permanente por los sistemas de

representación o receptores sensoriales, almacenados por nuestro cerebro.

Por otra parte, la perspectiva en conjunto o compartida se presenta como un entramado para adherirse a la sinergia grupal desde el pensamiento y la diversidad, a fin de crear un lazo común con la otredad. Se hace realidad la visión conectada, se brinda concentración y motivación que empapa el desaprendizaje-aprendizaje, guiado por un líder con ética. Del mismo modo, este ilumina el trayecto hacia el desarrollo, con actitudes que motivan hacia el logro de metas que fluyen desde el `yo`, de tal manera que ya no hay separación entre ese `yo` y la tarea o meta, logrando un gran `nosotros`. Es oportuno indicar que esta visión no es inducida desde las líneas jerárquicas superiores de la institución, generalmente proviene de la innovación de las bases, de su potencial intelectual.

En el mismo hilo discursivo, el aprendizaje grupal es comparable a un bucle doble que retroalimenta el proceso cognoscente y la capacidad de asumir un pensamiento grupal el cual implica discernir los arquetipos mentales que obstaculizan la visión del aprendizaje trasversal, transdisciplinario, diverso que ocurre en el diálogo grupal. De este modo se comprende que el aprendizaje grupal es la savia de la organización, debido a que en las organizaciones inteligentes el centro no es el individuo, sino la creatividad que éste promueve a través de los procesos cognoscentes que se dan a luz en las entrañas grupales de la institución, mediados por los avances tecnológicos.

Sobre la base de lo explicado, es oportuno resaltar el fenómeno que ocurre en las organizaciones inteligentes, el cual es denominado por la autora de este artículo como autonomía-interdependiente laboral, referido a la dedicación que conlleva al éxito individual se entrelaza a la del otro,

creando un clima organizacional idóneo para resultados propios de equipos de alto desempeño, por consiguiente, se obtiene mayor productividad, satisfacción y sustentabilidad que aquellos casos en los cuales los logros personales no son integrados en el pensamiento grupal. Por tanto, el crecimiento inteligente de una organización se interrelaciona con a propulsión de conocimiento, el trabajo en equipo, la gestión de la inteligencia emocional, el manejo de las herramientas tecnológicas, pero sobre todo con la emergencia de un gestor que sea modelo para una sociedad más ética.

Tras las huellas de un líder con autoridad moral para las organizaciones inteligentes

El cerebro, como comando del organismo, es análogo a una empresa u organización: cada área es compleja, caótica, por tanto, la praxis de modelaje es una labor que entrelaza las necesidades de la otredad, de la institución y del entorno, del mismo modo que lo ejecuta el llamado motor del cuerpo humano. Así se tiene que la corteza prefrontal en sentido de paralelismo equivale a la función ejercida por quienes lideran, interconectando razón-emoción, con la mielina (neurotransmisor) de la claridad en los objetivos. A su vez, las organizaciones observan, al igual que el cerebro, el fenómeno de la plasticidad, basado en el desarrollo de nuevas conexiones neuronales: esto es comparable a la capacidad de innovación y de la aprehensión de nuevos esquemas.

Adicionalmente, los líderes deben coadyuvar a la segregación de la oxitocina organizacional, como fuente de altruismo, generosidad, la formación de vínculos, la compasión, ejercidos con pleno convencimiento, conciencia y emoción para convertirse en un líder con autoridad moral, aspecto entendido como la influencia ejercida debido a la coherencia entre

el ser y el hacer, la lucha por sembrar los valores que se quieren cosechar y la integridad personal.

Es de hacer notar, que desde la óptica teleológica un líder con ética se plantea un objetivo máximo: la consecución de la felicidad, individual y grupal, revitalizando la moral utilizando estrategias e intrategias de unidad, compromiso con los valores de la institución. Sobre esta concepción, Yukl (2010) aborda que el liderazgo ético es un constructo con dos vertientes: la primera dirigida a analizar las características del líder: sus valores, nivel de desarrollo moral y sus carismas para influenciar en sus seguidores, en segundo lugar, los patrones mentales para la toma de decisiones, de manera especial las que se refieren a la otredad. En función de estas apreciaciones, el uso de los valores, por parte del líder, supera la concepción de lo justo, pues un ser con moral tiene como intencionalidad maximizar el bien y el compromiso con el proceder moral hasta las últimas consecuencias.

Sobre esta perspectiva, se puede inferir que el líder tiene el poder de transformar el pensamiento organizacional observando la ética como una estrategia que produce rentabilidad, puesto que se circunscribe a lo justo, a lo correcto, por ende, a la eficiencia en las metas y valores organizacionales. Por su parte, Ciulla (2014) revela que el líder con autoridad moral reflexiona acerca de lo que es óptimo en la praxis, los valores que hacen más humano la labor organizacional. Esta reflexión recursiva y dialógica contextualiza la ética de un modo más dinámico, involucrando estrategias catalizadoras, en las cuales el líder, con autoridad moral, hace de puente estratégico para alinear la organización con nuevas epistemes, avances científicos o iniciar procesos cognoscentes que involucren a los seguidores.

El líder que usa su autoridad, no su autoritarismo, comparte una controversia entre la consciencia cognitiva y la moral, entre la luz sinuosa de la ciencia y las tinieblas que oscurecen el camino del bien a través procederes contra la obra más perfecta de la creación: el hombre y su dignidad. La situación antes planteada, nos vislumbra un líder cuya autoridad moral se basa en la autoética, cuyas bases, según alude Morin (2006), se encuentran en el autoexamen, la autocrítica, actuar con honor, tolerancia, la práctica recursiva de la ética, pensar en la otredad, principio de comprensión con conciencia de complejidad, apertura a la magnanimidad y a la grandeza que implica el perdón.

El líder de una organización inteligente tiene un arduo trabajo: mantener su autoridad moral en una sociedad tecnificada, viciada, dominar su visión egocentrista que, a su vez intoxica la organización, ser disciplinado de modo que sus convicciones éticas se mantengan como la, pues provienen del juicio y la conciencia moral. En este contexto, las organizaciones inteligentes que se lideradas por un líder con autoridad moral, logran crecimiento personal de sus miembros, una constante producción de conocimientos, procederes éticos que proceden de la interioridad del individuo, visión objetiva y moral de la situación, sinergia grupal que se vislumbra en actos nobles y de amor al prójimo, aunque el relativismo y la tecnociencia jueguen a tener el control del humano.

Reflexiones finales

La pico-competitividad, la globalización, la incertidumbre y la caordicidad exigen de manera impostergable una gestión directriz por parte de un líder con poder de referencia, autoridad moral, admirado por su personalidad, su coherencia entre lo que exige, lo que piensa y lo que ejecuta, aspectos que desafían a un orden-desorden mundial en el cual reina la indiferencia,

el hastío, odio. Así pues, la autoridad moral funge como medicina contra el cáncer de la cultura de la muerte, del automatismo técnico y mental engendrado por la dependencia tecnológica.

La situación antes planteada invita a religar la triada Inteligencia-organización-ética con los verbos que emergen del `yo` hacia el `otro`: ser, conocer, creer, obrar, desde un liderazgo cuyo nivel de autoconocimiento le coadyuve a superar el fatal egoísmo, manifestado en valores morales, a experimentar la auto ética, cuyo proceso coadyuva a comprender la complejidad de la realidad del otro, rasgos que por el fenómeno de mimesis (proyección-identificación) se logra explicar las inclinaciones, motivaciones y valores del otro.

En igual dirección, el líder, modelo de conductas morales, es clave para la apertura al discernimiento para tener una visión clara de las conductas correctas, además, de adoptar decisiones para transformar al ser, con ello su contexto, entre ello, la organización, pues merece ser concebida como ente propulsor de conocimiento, es decir, inteligente. Cabe apuntar que, para lograrlo, el líder, desde una reflexión recursiva y del autoconocimiento, permite el reconocimiento de los valores morales y capacidades de quienes lo rodean. Solo si el individuo conoce quien es, maneja la magnitud de lo que es capaz de hacer, tendrá la capacidad de aprehender nuevas instancias, de comprometerse con facultad de evolución, de concebir los lineamientos organizacionales y de actuar con conciencia moral.

El líder de una organización debe concientizar que ésta es una entidad humana, que son modeladas por su conducta enmarcada en lo correcto, en su apertura al aprendizaje, en la búsqueda del equilibrio emocional y de las respuestas a las disyuntivas morales, por permitir que sus seguidores sigan

la senda del crecimiento cognitivo, por encender la llama de la metanoia, que procede del espíritu. La autoridad moral emerge cuando se procede con autonomía con el propósito de elegir en libertad lo mejor, esto implica razón-emoción, supone, además, un postrarse ante la opción que no produce desventaja en el prójimo. Cabe destacar que una organización no es inteligente, solo por estar a la vanguardia del último avance tecnológico ni por producir conocimiento, sino porque sus miembros, ejecutan una coalición en torno a su líder para crecer desde todos los ámbitos, inclusive el espiritual, para dar un nuevo perfume moral al mundo.

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc. Graw Hill
- Ciulla, J. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praege
- Gómez, S. (2021) *Organizaciones Inteligentes*. B De Bolsillo
- Morín, E. (2006). *El Método 6, Ética*. Cátedra
- Senge, Peter (2008). *La quinta disciplina*. España: Granica.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall.

El teletrabajo. Una visión panorámica a consecuencia de la pandemia por el covid-19

Teleworking. A panoramic view as a result of the covid-19 pandemic

Yamile Márquez Guillén, Msc. ¹

ymarquezguillen@gmail.com

UTICEX

Resumen

El presente artículo tiene como finalidad de desarrollar una investigación sobre el teletrabajo, a fin de realizar un análisis sobre los desafíos y retos globales y en particular, Venezuela, a consecuencia de la llegada de Pandemia producida por el Covid-19. Con la presencia de este virus en el mundo se han tomado diferentes medidas para mantener la productividad de las empresas privadas, así como instituciones del sector público, el teletrabajo fue una de ellas, en el caso de Venezuela, se diseñaron varias medidas que desde el gobierno buscaban minimizar los riesgos y maximizar la protección a la población venezolana, alternando con una modalidad laboral poco utilizada en los centros de trabajo. En el mismo se indican los objetivos generales y específicos, así como la fundamentación teórica, donde se definen los conceptos de teletrabajo, tipos, ventajas y desventajas, así como la evolución histórica e importancia del Covid-19, para este tipo de investigación. Igualmente, se indican las bases legales en Venezuela aplicables a esta modalidad de trabajo. Posteriormente, se señala el enfoque metodológico aplicado, el cual es de tipo cualitativo, con énfasis en un tipo de investigación documental, utilizando la técnica de análisis de contenido. Para finalizar se señalan las conclusiones correspondientes. **Palabras claves:** Teletrabajo, Pandemia, Retos, Desafíos, Perspectivas.

Abstract

The purpose of this article is to develop an investigation on teleworking, in order to carry out an analysis of the global challenges and challenges, and, Venezuela, as a result of the arrival of the Pandemic produced by Covid-19. With the presence of this virus in the world, different measures have been taken to maintain the productivity of private companies as well as public sector institutions, teleworking was one of them, in the case of Venezuela, several measures were designed that the government They sought to minimize the risks and maximize the protection of the Venezuelan population, alternating with a work modality little used in the workplace. In it, the general and specific objectives are indicated, as well as the theoretical foundation, where the concepts of teleworking, types, advantages and disadvantages are defined, as well as the historical evolution and importance of Covid-19, for this type of research. Likewise, the legal bases in Venezuela applicable to this type of work are indicated. Subsequently, the applied methodological approach is pointed out, which is qualitative, with emphasis on a type of documentary research, using the content analysis technique. Finally, the corresponding conclusions are pointed out. **Keywords:** Telecommuting, Pandemic, Challenges, Perspectives.

Fecha de Recepción: 21-10-2022

Fecha de Aceptación: 04-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Técnico Superior Universitario en Administración. Mención Administración de Personal. Licenciada en Administración. Mención Recursos Humanos. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" (UNESR); Magister en Ciencias Administrativas. Mención: Gerencia Estratégica. Candidata a Doctora en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. <https://orcid.org/0000-0002-6616-3238>

Introducción

La sorpresiva e inesperada llegada de la Pandemia causada por el Covid-19 generó muchos cambios en la cotidianidad del mundo entero, uno de los principales estuvo representado por el confinamiento domiciliario de la población para evitar el contagio masivo del virus, dentro de la estructura familiar se produjeron cambios importantes generados por la convivencia más cercana entre sus miembros, quienes aprendieron aceleradamente a relacionarse, comunicarse mejor y gestionar sus sentimientos, emociones y expectativas; esto trajo como consecuencias, en algunos casos, crisis familiares, pero en otros casos, se visualizó una dosis de optimismo, anclado a una nueva realidad, resaltando los valores humanos como: la responsabilidad, honestidad, cooperación, solidaridad, y gratitud, entre otros, constituyéndose en la base de la nueva sociedad que se estaba gestando.

Este cambio repentino y casi obligatorio para casi toda la población mundial, igualmente afectó los procesos económicos globales, dando un giro a la economía con un impacto directo en las instituciones públicas y privadas quienes vieron desplomarse, en muchos casos, sus procesos productivos y de servicios, generando de esta manera, incertidumbre e inestabilidad laboral por los retos y desafíos inmediatos que tenían que afrontar para mantenerse en un mercado incierto.

Desde el año 2020 se han visto transformaciones sin precedentes en la economía mundial y en el mundo del trabajo no escapó de éstas. Después que la Organización Mundial de la Salud (OMS) certificara el 11 de marzo, el nuevo brote del virus como una pandemia, se exhortó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar esta situación problemática con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con

fuertes medidas, una de las cuales fue el confinamiento casi total en muchos países (OMS, 2020).

A medida que se aplicaron las medidas de confinamiento o la obligación de quedarse en casa, parte de la fuerza laboral debió aislarse y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones y condiciones de comunicación lo permitiesen. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no, enviaron a sus empleados a casa y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia.

La pandemia afectó a los balances de muchas empresas públicas y privadas obligándolas a buscar alternativas que les permitiera continuar con sus actividades productivas y de servicios. Para salir adelante, apostaron a reinventarse, buscar nuevas líneas de negocio, solicitar financiación y mantener unidos y conectados a sus empleados con fórmulas como el teletrabajo.

Bajo esta premisa, se profundizó el uso del teletrabajo como el nuevo esquema laboral, que marcaría las relaciones empresa-empleado, utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas de la información como forma de laborar desde sitios remotos en aras de evitar contagios masivos y mantener la producción de bienes y servicios demandadas por la población.

Las compañías se enfrentaron a nuevos retos como la reorganización y la cohesión de sus departamentos, la gestión del trabajo en remoto, la retención y la captación del talento o la reestructuración de las deudas contraídas que les han permitido mantenerse a flote. Una circunstancia que, a la vez, supuso una ocasión para cambiar de mentalidad y ver la crisis como una oportunidad.

Partiendo de esta nueva realidad y tomando en consideración la relevancia del teletrabajo como nuevo paradigma a abordar, se requiere hacer una revisión documental del Teletrabajo especialmente en Venezuela, tomando en cuenta que esta nueva forma de trabajo podrá mantenerse en el tiempo y que necesariamente implica un cambio cultural que ameriten cambios personales, organizacionales, legales y de relaciones sindicales, que garanticen el bienestar de los trabajadores y de sus patronos, traducidos en mayor productividad y eficiencia institucional, contando para ello con ampliaciones y renovaciones tecnológicas, evaluaciones de riesgos y compromiso de las máximas autoridades, en el marco legal regulatorio que desarrolle el país.

Objetivos de la Investigación:

Objetivo General

Realizar un estudio sobre el teletrabajo que permita el desarrollo de un análisis sobre las perspectivas y retos en Venezuela, una vez terminada la pandemia producida por el COVID-19.

Objetivos Específicos

1. Describir la evolución del teletrabajo en el contexto de la Pandemia por el Covid-19.
2. Analizar la importancia del teletrabajo en tiempos de Pandemia por el Coronavirus.
3. Determinar las perspectivas y retos del teletrabajo en Venezuela Post Pandemia por el Covid-19.

Fundamentación Teórica:

La presente revisión documental es requisito indispensable señalar algunas definiciones y consideraciones del Teletrabajo, tal y como se indica a continuación:

El Teletrabajo (Definici6n):

El Teletrabajo est6 definido por la Real Academia Espa6ola como el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicaci6n para cumplir con las cargas laborales asignadas. Pero la descripci6n m6s precisa t6cnicamente hay que buscarla en la Organizaci6n Internacional del Trabajo (OIT): define teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicaci6n alejada de una oficina central o instalaciones de producci6n, separando as6 al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que est6n en esa oficina y, b) la nueva tecnolog6a hace posible esta separaci6n facilitando la comunicaci6n.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

"Una forma de organizaci6n laboral, que consiste en el desempe6o de actividades remuneradas o prestaci6n de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnolog6as de la informaci6n y comunicaci6n -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia f6sica del trabajador en un sitio espec6fico de trabajo". (Art6culo 2, Ley 1221 de 2008).

Las nuevas tecnolog6as de la informaci6n y la comunicaci6n (TICs) hacen posible esta separaci6n facilitando la comunicaci6n.

El t6rmino teletrabajo est6 formado por el prefijo griego "tele", que significa "distancia" o "lejan6a" y que, en este caso, hace referencia a las telecomunicaciones. Y es que no es lo mismo trabajar desde casa que hacer teletrabajo. No hay que confundir trabajar desde casa con hacer teletrabajo.

La etimología de la palabra hace referencia a desplazar el trabajo en lugar de ser los trabajadores quienes se desplacen, como ocurría con el modelo industrial que implicó el movimiento hacia los centros de fabricación. De hecho, el teletrabajo surgió precisamente para evitar desplazamientos, aglomeraciones y problemas de movilidad al tiempo que se reducía el consumo energético en plena crisis del petróleo en los años 70 en Estados Unidos. Una distancia que hace del teletrabajo la opción ideal para situaciones excepcionales en las que se debe evitar el contacto físico, como por ejemplo la propagación mundial del Coronavirus.

España promulgó la Ley 10/2021 reguladora del trabajo a distancia como nueva realidad laboral que parece haber venido para quedarse y que se impulsó el pasado año con la llegada del COVID-19 y a tales efectos, define los siguientes términos:

- Trabajo a Distancia: prestación de servicios que se realiza desde el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta, desde donde, de manera regular desarrollará sus labores profesionales.
- Teletrabajo: el que implica la utilización de medios y sistemas informáticos, telemáticos y/o de comunicación.
- Esta forma de trabajo que hoy se regula mediante la mencionada Ley, tiene su antecedente en el artículo 4 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y posteriormente en el RD 28/2020, de 22 de septiembre, mediante el que se estableció el marco legal general del teletrabajo.

Características del Teletrabajo:

Las características del teletrabajo a nivel mundial se expresan de forma homogéneas, debiendo ser acatadas por el patrono y los trabajadores, tal como se indican a continuación:

- Horarios flexibles de acuerdo con las necesidades del cargo y los resultados esperados
- Trabajo desde cualquier lugar
- Dispositivos propios (BYOD)
- Evaluación por resultados
- Reuniones virtuales con participaciones ilimitadas

Evolución Histórica del Teletrabajo:

Hay precedentes bastantes años atrás en la historia que demuestra que trabajar desde casa no necesariamente tiene que estar reñido con la productividad. El ejemplo es el mismísimo Isaac Newton. Newton desarrolló la teoría de la gravedad trabajando desde casa.

En 1665, cuando la Universidad de Cambridge se vio obligada a cerrar temporalmente debido a la propagación de la peste bubónica, Newton tuvo que trabajar desde casa y fue precisamente durante este tiempo cuando consiguió desarrollar el cálculo y la teoría de la gravedad.

Una de las primeras personas que demostraron que trabajar desde casa no estaba reñido con la productividad fue el físico y matemático inglés Isaac Newton cuando en 1665 la Universidad de Cambridge tuvo que cerrar temporalmente, Newton se vio obligado a trabajar desde casa y fue durante este tiempo de trabajo en remoto cuando consiguió desarrollar la mundialmente conocida Teoría de la Gravedad.

La primera referencia que engloba las nuevas tecnologías y un cierto tipo de teletrabajo la hicieron en 1947 los canadienses Brown y Leaver en su polémico artículo "Máquinas sin hombres", en la que predecían fábricas totalmente automatizadas, en las que la única mano de obra humana estaría en centros de control distantes donde las máquinas avisarían en caso de la existencia de problemas que ellas no pudieran solucionar. También se ocupó de ello Norbert Wiener al publicar en 1948 la obra "Cibernética o la regulación de la transmisión de mensajes en seres vivos y máquinas", y ya en la década de los 50 se realizaron aproximaciones más exactas sobre el trabajo electrónico desde el domicilio.

En los 60 se pasó de la teoría a una incipiente práctica con la conexión de ordenadores mediante la red telefónica conmutada, que permitía comunicar equipos desde cualquier casa, aunque no se podía llevar a la práctica por el elevado coste de los ordenadores y sus muy amplias dimensiones y requerimientos de instalación. Sin embargo, durante los 70 se produjeron una serie de acontecimientos que supusieron un importante paso para materializar el teletrabajo. Por un lado, en el ámbito tecnológico, con la aparición en 1971 del primer microprocesador, se produjo un desarrollo de las telecomunicaciones y una más fácil utilización de los equipos, que cada vez eran más baratos.

Con respecto a las organizaciones, se produjeron enormes reestructuraciones en numerosas empresas como efectos de la crisis global del principio de esa década, lo que obligó a buscar aceleradamente cómo reducir costes, con la consiguiente reestructuración del trabajo y la subcontratación del mismo.

En lo socioeconómico, tras la subida de los precios del petróleo y el aumento de la concienciación medioambiental, se presentaba al teletrabajo

como un claro exponente del ahorro energético en desplazamientos y en funcionamiento de oficinas. En este panorama hace que, Jack Nilles comience a hablar del "Telecommuting", teledesplazamiento o transporte virtual, término con el que se suele denominar desde entonces al teletrabajo en el continente americano. Gracias a los proyectos liderados por Nilles se dictaron leyes para fomentar, y en cierta medida, obligar a las empresas a aplicar el teletrabajo.

El teletrabajo, como se conoce hoy en día, no llegó hasta el siglo XX, ligado a las primeras empresas tecnológicas. Según datos históricos, se considera el padre del teletrabajo al físico e ingeniero Jack Nilles. En plena crisis del petróleo en EE.UU., Nilles comenzó a plantearse nuevas formas de optimizar las energías no renovables y sus recursos y fue esta idea la que le llevó a plantearse "llevar el trabajo a los trabajadores", creando el concepto de "telecommuting", como trabajo en remoto.

Durante la década de 1970, en plena crisis del petróleo en Estados Unidos, el físico e ingeniero Jack Nilles comenzó a pensar en formas de optimizar los recursos no renovables. No solo por su cantidad limitada, sino también por la contaminación derivada, las aglomeraciones y los problemas de movilidad.

Pero en los años 70 del pasado siglo, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el teletrabajo se implantase de forma masiva. El salto tecnológico de las siguientes décadas, la bajada de los costes, la velocidad de las redes de comunicación, la implantación de Internet y el surgimiento de servicios de Telefonía IP y Soluciones Cloud como los de netelip han constituido el paso definitivo para la implantación de una nueva fórmula productiva de trabajo a distancia. Por no hablar de la explosión tecnológica que supuso el desarrollo de Silicon Valley.

Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo.

El teletrabajo ofrecía la oportunidad de incorporar, de manera ágil, mano de obra muy vinculada al uso de las TIC y que no se encontraba disponible fácilmente en el mercado local. Se habla especialmente de programadores que empezaban a ser muy demandados en los 80, pero que todavía eran escasos. En los 90, con el desarrollo tecnológico y de los sistemas de telecomunicaciones, el teletrabajo se empieza a reconocer como una herramienta de flexibilidad en la distribución de tareas y en la gestión del tiempo.

Así, surgieron los horarios flexibles adaptados a la globalización, vinculados tanto a la idea de externalizar la actividad empresarial como a la conciliación o, incluso, para frenar la despoblación en zonas rurales.

A medida que se han ido desarrollando nuevas tecnologías, se ha ido transformando también el concepto de teletrabajo. Si bien en los años 70 se trabajaba desde un único sitio, aunque distinto al de la sede original de la empresa, actualmente, dispositivos como los teléfonos inteligentes y herramientas digitales como Skype o Zoom han permitido que se pueda teletrabajar desde cualquier lugar y momento. En días de transformación digital, el teletrabajo es móvil. No depende de una conexión fija en un lugar único y se vincula con la hiperconectividad.

A pesar de que la primera semilla del trabajo en remoto se plantó en los años 70 del pasado siglo, no fue hasta comienzos del 2000 cuando los países empezaron a contemplar esta fórmula de trabajo e implantarla en

sus legislaciones laborales. En el año 2002 surgió el llamado Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo y se consideró un punto de partida para esta nueva realidad, aunque ya existían algunas iniciativas.

En el caso de Latinoamérica, los informes indican el porcentaje de personas que tienen la posibilidad de teletrabajar, encontrándose Colombia a la cabeza con un 45%, seguido de Argentina y México con un 44% y 39%, respectivamente. Chile, Brasil y Perú son los siguientes en la lista de países latinoamericanos con posibilidad de trabajar en remoto, según el portal de estadísticas Statista. Aunque en los países latinoamericanos preocupa que la brecha digital se convierta en un nuevo rostro de desigualdad, los organismos e instituciones ya están trabajando en soluciones efectivas para este problema.

Figura 1.

Teletrabajo en América Latina



Nota .Statista 2021

En Europa esta modalidad de trabajo se tardó un poco más y la primera proposición de ley para regular el teletrabajo fue en 2010 la cual fue

rechazada. No fue hasta la reforma laboral de 2012 que se planteó la modificación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en España. Es aquí cuando se introduce por primera vez en la ley una definición sobre el trabajo a distancia. Aunque su mención sea considerada ambigua y se limita a clasificarlo como una alternativa al trabajo presencial.

La segunda modificación es mucho más contemporánea. Tan solo hay que retroceder al año 2019 para encontrarse con la modificación legislativa que permite al trabajador solicitar la adaptación de la jornada laboral y flexibilidad horaria y, por primera vez, también la posibilidad de adaptar la forma de realizar ese trabajo, pudiendo elegir trabajar a distancia o de forma presencial.

Una vez establecidos los requisitos necesarios para teletrabajar y la aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio sobre el teletrabajo, sustituyendo el Real Decreto-Ley 28/2020, el siguiente era el desarrollo dentro de las empresas de planes para el bienestar de los trabajadores a distancia.

Figura 2.

Teletrabajo en España



Nota:Adecco

La actualidad del teletrabajo en España, según un informe del Adecco Group Institute, señala que actualmente 2,86 millones de españoles teletrabajan, esto indica un total de 1,2 millones más de teletrabajadores que el año pasado (2.020). Una cifra récord en España, pues estima un incremento de casi un 75% con respecto a los registros anteriores.

Aunque estas cifras son muy halagadoras, si se comparan con años anteriores (sin ir más lejos, en 2019 solo cerca del 5% de los trabajadores disfrutaban del teletrabajo en España según datos del INE), la realidad es que en comparación con otros países europeos que tienen instaurados las diferentes fórmulas de trabajo en remoto, en España todavía queda mucho por hacer en referencia a la flexibilidad laboral y cambios estructurales y técnicos necesarios para hacer viable el teletrabajo.

Estos casi tres millones de empleados que teletrabajan en España suponen casi el 15% del total de ocupados y constituyen un porcentaje inferior al de la media de la Unión Europea que se encuentra por encima del 20%.

Existen diferentes causas por las cuales se puede afirmar que el teletrabajo no ha llegado a tener éxito en España hasta la fecha:

- Carencia de regulación
- Inexistencia de una flexibilidad horaria
- Falta de confianza por parte del empleado
- Poca inversión en equipo informático, tecnológico y servicios necesarios
- Falta de formación informática por parte de los trabajadores

Aunque hace un tiempo fuera impensable, el teletrabajo en 2021 ya es una realidad para muchas empresas. Si bien es cierto que es una medida que se ha aplicado a la fuerza, se ha podido demostrar que se puede llevar

a cabo en la gran mayoría de los casos, siempre que las empresas y los profesionales establezcan una serie de pautas y requisitos necesarios para realizar un trabajo a distancia de forma productiva.

- Establecer canales de comunicación digitales, servicios de telefonía IP y soluciones Cloud como los de netelip.
- Realizar reuniones productivas con servicios de videoconferencia como vConference.
- Disponer de un buen soporte de trabajo a distancia.
- Contar con herramientas y espacios para el envío de archivo y almacenaje como vDrive.
- Realizar controles de horarios en remoto.
- Ofrecer a los trabajadores flexibilidad y autonomía.
- Implantar la metodología de trabajo por objetivos.

Las últimas encuestas y datos determinan que el teletrabajo constituirá una fórmula más dentro del mercado laboral. Pero ¿hacia dónde van las nuevas tendencias de trabajo en remoto?

Fomentar la idea de equipo será una de las ocupaciones de los responsables. Es trascendental que las empresas adjudiquen un presupuesto para la salud emotiva de sus empleados, anticiparse a los problemas de aislamiento, falta de comunicación y carencias de relaciones sociales.

Otro punto que tomar en consideración serán los recursos que las empresas tendrán que destinar a la ciberseguridad. No solo con entornos que transmitan seguridad y programas específicos, sino también con cursos y educación sobre la materia. La digitalización en general será una cuestión de supervivencia para muchos negocios que todavía están

estancados en la brecha tecnológica, por lo que formarse en este campo y aprender de las nuevas herramientas y de los modelos que vayan saliendo será una apuesta.

Cifras reveladas por Adecco Group Institute, indican que un año después de la implantación forzosa del teletrabajo como consecuencia de la Covid-19 el teletrabajo ya no es una fórmula de difícil de aplicar por muchas empresas en España. La necesidad de continuar la actividad productiva en el país obligó a muchas compañías a pensar en la posibilidad de funcionar a distancia, utilizando para ello a las TIC como herramientas fundamentales para mantener en el mercado ofreciendo casi de forma obligada, esta alternativa a sus trabajadores.

Estas cifras indicaron que 2,86 millones de los trabajadores españoles teletrabajan desde su domicilio, 1,2 millones más que hace año, cuando llegó la Pandemia. Esta cifra, récord en España presume un incremento de un 74,2% con respecto a los registros previos a la Pandemia. Sin embargo, en comparación con los volúmenes que manejan otros países europeos, las estadísticas españolas no reflejan un fuerte incremento del teletrabajo y advierte del retroceso en la flexibilidad laboral del mercado de trabajo nacional respecto al de sus principales competidores.

Casi tres millones de empleados que teletrabajan en España suponen el 14,7% del total de ocupados (19.344.300), según los datos obtenidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) para el cuarto trimestre de 2020, un porcentaje muy inferior al de la media de la Unión Europea (21,5%).

Los países que manejan mayores tasas de teletrabajo son Suecia (40,9%) y Holanda (40,1%), por delante de Luxemburgo (34,5%) y Finlandia (33,5%). En el entorno más cercano también hay países con tasas más elevadas que la española: Francia (28,3%), Portugal (20,7%) y Alemania (18,5%); y solo

Italia se ubica por debajo de las cifras de España (9,8%). Caso contrario se observó en países como Rumanía (5,4%) y Bulgaria (4,7%) respectivamente. En el caso español, la implantación del teletrabajo ha sido desigual en los distintos espacios y territorios del país. La presencia de empresas de mayor tamaño, más propensas a la implementación de esta forma de trabajo, ha provocado que tanto la Comunidad de Madrid como Cataluña presenten las mayores tasas de aumento del teletrabajo del país: 200% y 118%, respectivamente. En términos absolutos, esos incrementos porcentuales significan que, durante 2020, la Comunidad de Madrid aumentó su número de teletrabajadores en 512.000 personas (hasta un total de 767.200), mientras que Cataluña lo hizo en 350.000 (elevando el total hasta 645.400 teletrabajadores). Ambas comunidades concentran siete de cada 10 nuevos teletrabajadores de toda España.

La llegada de la pandemia ha dado la vuelta al punto de partida de algunas comunidades autónomas con respecto a la posibilidad de trabajar a distancia. Madrid ha pasado a encabezar la lista (26,9% de los teletrabajadores de España), por delante de Cataluña (22,6%) y Andalucía (12,8%); y es la comunidad donde el incremento porcentual de los trabajadores acogidos a esta fórmula más ha crecido en todo este tiempo (14 puntos). Que el teletrabajo ha sido el recurso de gran parte de las comunidades para sobrellevar las restricciones de movilidad lo evidencia el dato de que hace un año 15 de los 17 territorios presentaban tasas de teletrabajo inferiores al 10%, doce (12) meses después, solo son tres: Canarias y Murcia (9,8% en ambos casos) y La Rioja (9,6%).

La Tecnología como herramienta indispensable para el Teletrabajo:

El teletrabajo contempla la tecnología como herramienta que facilita la gestión de proyectos, planificación de horarios y tareas, almacenamiento de información en línea, portales y aplicaciones móviles para comunicar a los departamentos y mejorar la comunicación entre los colaboradores, estas herramientas tecnológicas son importantes para el desarrollo empresarial. (Consultek 2.020)

En el siglo XXI lo digital es la esencia del diario vivir, las compañías deben estar en constante renovación, si desean seguir compitiendo en el mercado laboral.

Una de las herramientas fundamentales que toda empresa debería utilizar, es “la nube”, la cual, no es más que la capacidad de almacenar datos del ordenador al internet. Esto permite a los colaboradores acceder a la información desde cualquier parte del mundo y desde cualquier dispositivo.

Evidentemente, la tecnología eleva el potencial del recurso humano de una empresa y resulta más aprovechable cuando el trabajo a distancia es una alternativa plausible en la compañía.

El teletrabajo ha tenido mayor auge a partir de la llegada de la Pandemia por la Covid-19 y tal vez se ha visto en la necesidad de terminar pendientes de la oficina en su hogar, o bien, atender una llamada de trabajo fuera de las instalaciones habituales. Si le ha pasado, tal vez se beneficie de tomar en cuenta algunas aplicaciones que pueden facilitar sus actividades y los procesos de su empresa.

A continuación, Se indican algunos servicios y herramientas Microsoft 365.

Sharepoint

Una excelente aplicación enfocada en compartir documentos y editarlos de forma fluida. Puede acceder desde PC, Mac o dispositivos móviles.

Outlook

Es el correo electrónico definitivo. Le permite programar reuniones y responder invitaciones con significativa facilidad. Su interfaz es intuitiva y la bandeja de entrada funciona con mayor eficacia al poseer características que le ayudan a centrarse en los correos importantes. Outlook también está disponible para iOS y Android.

Microsoft Teams

Es una de las herramientas colaborativas con más demanda en el mundo empresarial. Esta le permite mantener conversaciones por chat, videoconferencias o llamadas por audio, compartir documentos e integrar aplicaciones.

Ventajas y Desventajas de la Implementación del Teletrabajo, tanto para los trabajadores como para la empresa

Ventajas del Teletrabajo para la Empresa:

- Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, pocos costos fijos.
- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

- Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- Procesos descentralizados pero interconectados.

Ventajas del Teletrabajo para los Trabajadores

Los colaboradores de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento. Entre sus ventajas están:

- Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- Reducción de la huella de carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos y el consumo de energía en las oficinas.
- Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

Desventajas del Teletrabajo para la empresa:

- Dificultad para controlar al empleado
- Inversión para lograr el cambio de cultura en la empresa

- Inversión inicial en tecnología y equipos de comunicación
- Evaluación de riesgos legales por la contratación
- Cancelación de gastos en que incurra el trabajador para mantenerse conectado a internet.

Desventajas del Teletrabajo para los trabajadores:

- Posible desvinculación emocional del trabajador con la compañía
- Se elimina el ambiente laboral
- Dificultad para el trabajo en equipo
- Aislamiento

Tipos de Teletrabajo

El teletrabajo está señalado en España por el Estatuto de los Trabajadores. Allí, se señala que “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. De acuerdo con la normativa, existen tres tipos de teletrabajo:

Teletrabajo en el domicilio:

Es aquel tipo de trabajo a distancia en la que parte de la jornada laboral se desarrolla en la vivienda habitual del trabajador. Es también la modalidad más extendida de teletrabajo en la actualidad. Implica el uso de tecnologías de la comunicación y de herramientas digitales, por lo que es más habitual en empleos en los que se trabaja con información y no con tareas manuales.

Centros de teletrabajo:

En este caso, la empresa o institución destina una serie de recursos y espacios para que los trabajadores lleven a cabo sus tareas fuera de la

oficina principal. Puede tratarse de un espacio propio o de un centro compartido, donde varias empresas se reparten los costes. Son soluciones empleadas para reducir los tiempos de desplazamiento al centro de trabajo o reducir costes gracias a la deslocalización.

Teletrabajo itinerante

Esta modalidad de teletrabajo no contempla ningún sitio fijo para llevar a cabo las tareas. El teletrabajador puede estar unos días en su domicilio, otros en la oficina y otros trabajar de forma itinerante. Todo lo que une al empleado con la empresa son los sistemas informáticos y las redes de telecomunicaciones.

La importancia del Covid-19 en el Teletrabajo

El Coronavirus SARS- Co-V2 causante del COVID-19, se detectó por primera vez en la ciudad China de Wuhan (Provincia de Hubei) China, en diciembre de 2019. Según el Centro Chino para el Control y Prevención de Enfermedades (CCDC), el 29 de diciembre un hospital en Wuhan admitió a cuatro (4) individuos con neumonía, quienes trabajaban en un mercado de esa ciudad.

El hospital reportó esto al CCDC, cuyo equipo en la ciudad inició una investigación. El equipo encontró más casos relacionados al mercado y el 30 de diciembre las autoridades de salud de Wuhan reportaron los casos al CCDC, quienes enviaron expertos a Wuhan para apoyar la investigación.

Se obtuvieron muestras de estos pacientes para realizar análisis de laboratorio. El 31 de diciembre 2019, el Comité de Salud Municipal de Wuhan, reportó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que 27 personas habían sido diagnosticadas con neumonía de causa desconocida,

de ellos, siete (07) en estado crítico; la mayoría de estos casos eran trabajadores del mencionado mercado.

Para el 1 de enero de 2020, el mercado había sido cerrado y se había descartado que el causante de la neumonía fuera el SARS, el MERS, gripe aviaria u otras enfermedades respiratorias comunes causadas por virus.

El 7 de enero de 2020, los científicos chinos habían aislado el virus causante de la enfermedad y realizaron la secuenciación del genoma. El orden o la secuencia estuvieron disponibles para la OMS el 12 de enero de 2020, permitiendo a los laboratorios de diferentes países producir diagnósticos específicos vía pruebas de PCR.

El 14 de enero la Organización Mundial de la Salud informó sobre el primer caso confirmado fuera de China. Una mujer china de 61 años vecina de Wuhan que el 8 de enero viajó en vuelo directo de Wuhan a Tailandia. La Comisión Nacional de Salud de China confirmó el 20 de enero de 2020 que el nuevo coronavirus se transmitía entre humanos. Al mismo tiempo empezaron a darse casos de la enfermedad entre personal sanitario y el virus saltó a Corea del Sur.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió que podría originarse una epidemia internacional, temor que se incrementó por la cercanía de las celebraciones del Año Nuevo Chino, durante las cuales millones de personas se desplazan de una provincia a otra.

El nuevo coronavirus fue denominado posteriormente SARS-CoV-2 “Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus”, por el Comité Internacional de Taxonomía de Virus (ICTV) el 11 de febrero de 2020; el mismo día, la Organización Mundial de la Salud denominó la enfermedad como COVID-19, como abreviatura de la enfermedad causada por Coronavirus 2019.

Desde el 30 de enero de ese año, la enfermedad había sido declarada una emergencia de salud pública de importancia internacional, por recomendaciones del Comité de Emergencia de Regulaciones Internacionales de Salud (2005); 43 días antes. Fue reconocida oficialmente como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo de 2020. La enfermedad por Coronavirus 2019, es una enfermedad infecciosa causada por una cepa de coronavirus denominada SARS-CoV-2 (síndrome respiratorio agudo severo coronavirus (p.2). Desde los casos iniciales que se produjeron en Wuhan, China, a fines de diciembre de 2019, desde de esa fecha allí se ha extendido rápidamente a prácticamente todo el mundo.

La violenta expansión internacional del virus provocó un impacto social de grandes proporciones, económico y sanitario y ha obligado a la adopción de medidas extraordinarias de confinamiento social para frenar su propagación y a la reestructuración sanitaria para evitar su colapso.

A finales de octubre de 2020, el número de casos confirmados de COVID-19 en todo el mundo alcanzó los 46 millones, y el número de muertos supera ya la cifra de 1.140.0001 (OMS, p. 59).

En un contexto como el de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa. Mientras, en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional.

El teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. También

puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo.

Evidentemente se ha adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas. El reto para los responsables políticos era cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin, a su vez, causar un daño irreversible a la economía.

Las medidas que garantizan el distanciamiento físico -el cierre de escuelas, la suspensión de vuelos, el cese de grandes reuniones y el cierre de lugares de trabajo- fueron solo el comienzo de la lucha contra el virus y sirvieron únicamente como herramienta para frenar su propagación. Antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa.

Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según investigaciones realizadas, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019).

Entre enero y marzo de 2020, a medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y de ser posible, aplicar el

teletrabajo a tiempo completo trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores.

En cierta medida se planeó como una solución temporal, obligatoria y a corto plazo. Hay varios factores que determinan si un trabajo puede realizarse potencialmente a distancia. La cantidad de trabajos que se pueden realizar a distancia determina la parte de la fuerza laboral que puede trabajar desde casa durante una pandemia y así reducir la transmisión del virus en la comunidad.

En dos artículos recientes Organización Internacional del Trabajo (2.020) se examinaron las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico: se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, fueran determinantes para trabajar desde a distancia.

Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países donde una proporción importante de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las Tecnologías de la Información, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros así como los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo.

Como resultado de las directrices de confinamiento decretadas por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar (Eurofound, 2020). El aumento más significativo del teletrabajo

tuvo lugar en los países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia.

En Finlandia, cerca del 60 por ciento de los empleados pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50 por ciento, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40 por ciento de los empleados teletrabajaban. En esos países, menos trabajadores vieron una reducción en su tiempo de trabajo.

En promedio, en Europa, el 24 por ciento de los empleados que nunca habían trabajado desde casa comenzó a teletrabajar, en comparación con el 56 por ciento de los empleados que lo habían hecho ocasionalmente. No obstante, este salto en las cifras muestra que, con la tecnología, las herramientas (por ejemplo, de comunicación) y la reorganización del trabajo adecuados, muchos más trabajos pueden realizarse a distancia de lo que se suponía anteriormente.

Se adoptaron medidas similares en otras partes del mundo, donde los gobiernos instaron a los empleadores a adoptar el teletrabajo para reducir la densidad de desplazamientos en las grandes ciudades y contribuir así al distanciamiento físico. En Japón, según una encuesta del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo, indicó que menos del 13 por ciento de los trabajadores de todo el país pudieron, debido a una serie de factores, entre ellos el amplio uso del sello Hanko1, un sello personal que se utiliza en los documentos de oficina, los contratos, las solicitudes e incluso los memorandos, en lugar de las firmas, para cualquier artículo que requiera reconocimiento de autoría en lugar de una firma.

Hay que destacar que para los padres y cuidadores que trabajan, el cierre de escuelas y de otros centros de atención ha hecho que el trabajo desde el hogar sea un desafío. De acuerdo con la última encuesta de Eurofound

2020, entre quienes trabajan desde el hogar como medida de distanciamiento físico, el 26 por ciento vive en hogares con niños menores de 12 años y otro 10 por ciento vive con niños de 12 a 17 años. A estos trabajadores les resulta difícil equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado y están experimentando nuevas dinámicas en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Marco Legal Regulatoria para el Teletrabajo en Venezuela:

La Organización Internacional del trabajo, ha planteado la necesidad de regular el teletrabajo como medida necesaria para proteger los derechos de los trabajadores bajo relación de dependencia, sin embargo, las medidas regulatorias en Venezuela no se evidenciaron en la realización de la presente investigación.

En este orden de ideas, se plantea como requisito indispensable, regular el teletrabajo en la legislación venezolana, solo observándose las bases jurídicas establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), en lo relativo al derecho al trabajo y los deberes de los trabajadores.

Por esta razón, es imprescindible establecer las normas jurídicas en cuanto al teletrabajo que aplicaran en el sistema laboral venezolano, tanto público como privado.

Conclusiones

En un contexto Pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad operativa, mientras en circunstancias normales, sus beneficios incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento, la posibilidad de que los trabajadores se centren en sus tareas lejos de las distracciones de la oficina y una

oportunidad para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y profesional, a continuación, se presentan las conclusiones más resaltantes de la investigación:

- Las nuevas tecnologías (Internet, teléfonos inteligentes, servidores externos, entre otros) son las que facilitan la mayor flexibilidad espacial y temporal para el teletrabajo, pero las ventajas de la nueva forma de trabajar no se dan por igual para empleados, empresas ni países.
- En Venezuela, El teletrabajo todavía es una forma de trabajar poco utilizada en algunas ramas de actividad económica que podrían haberse visto favorecidas por los nuevos avances tecnológicos, como las manufacturas, la administración pública, el transporte y el almacenamiento, las actividades administrativas, el comercio y otros servicios.
- Una vez investigadas las características de la actividad laboral, se afirma que el trabajo no presencial es más común entre personas de entre 35 y 65 años y entre trabajadores con formación universitaria. Sin embargo, este incremento potencial es asimétrico y no todos los trabajadores se van a aprovechar de él, dado que aquellos con menor nivel educativo tienen dificultades para poder beneficiarse de esta forma de trabajar.
- El ordenamiento jurídico requerido en Venezuela deberá estar orientado a disminuir las brechas existentes (patrono-trabajador) en el uso de esta modalidad de trabajo.
- El teletrabajo no es adecuado en toda circunstancia o para todo tipo de puestos. No obstante, si se practica correctamente, puede ser un

componente importante para el desarrollo y mantenimiento de empresas públicas y privadas.

- Esta investigación arrojó como resultado que la resistencia de los directivos al teletrabajo es un importante obstáculo para que esta práctica sea eficaz. Dirigir eficazmente a quienes trabajan a distancia exige un enfoque de gestión basado en los resultados. Ello supone definir metas, objetivos y tareas, y luego supervisar y hablar de los progresos, sin imponer excesivas presentaciones de informes.
- Dado el riesgo real de aislamiento social vinculado al teletrabajo a tiempo completo, debe hacerse todo lo posible para que el/la trabajador(a) permanezca en contacto con los supervisores, los colegas y la institución en su conjunto. Esto incluye tener acceso al equipo adecuado, como un ordenador portátil y aplicaciones para teletrabajar, asistencia técnica suficiente, y formación, tanto para los directivos como para quien trabaja a distancia.
- El área de recursos humanos ha experimentado una gran transformación, especialmente en el proceso de contratación y de formación de nuevos empleados, ya que el trato presencial era clave para transmitir los conocimientos y el funcionamiento de la compañía, además de los valores de la empresa. Para asegurar la formación se ha recurrido a cursos en línea y se podrá retomar la formación presencial en la medida que se flexibilice la Pandemia.
- El confinamiento obligado por la llegada de la Pandemia de la Covid-19, superó los límites del trabajo tradicional pasando a ser una solución a corto plazo para las empresas y los teletrabajadores en un mercado signado por la incertidumbre y el riesgo, pasando a ser una solución que pudiera mantenerse e incrementarse como reto

postpandémico, ajustando las normas jurídicas que amparan a los teletrabajadores y garantizan la continuidad de las organizaciones a nivel global.

Referencias

Adecco (2022). *Teletrabajo en España*. [en línea]. Disponible en <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/el-teletrabajo-en-espana/>. [abril 2022]

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (Quinta edición ed.). Caracas: Episteme. 2006.

Balestrini, M. (2002). *Procedimientos y Técnicas de Investigación Documental*. Caracas, Venezuela, Editorial Panapo.

Banco de España. (2020). *El Teletrabajo En España*. Banco De España

Boletín Oficial Del Estado.(2022). *Medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*. [en línea]. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11415. [abril 2022]

Cisterna, F. (2010). *Categorización y Triangulación como Procesos de validación de Conocimientos en Investigación Cualitativa*.

Consultek. (2022) *¿Por qué es importante la tecnología para el Teletrabajo?* [en línea]. Disponible en <https://blog.consultek.com/teletrabajo/por-que-es-importante-tecnologia-para-teletrabajo>. [21 de abril 2022]

Eurofound (2020). *COVID-19 podría cambiar permanentemente el teletrabajo en Europa*. [en línea]. Disponible en:

[https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articulos/covid-19-podria-cambiar-permanentemente-el-teletrabajo-en-europa.](https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articulos/covid-19-podria-cambiar-permanentemente-el-teletrabajo-en-europa)

[abril 2020]

Eurostat.(2018). *Trabajar desde casa en la UE*. [en línea] Disponible en <https://ec.europa>. [05 de marzo] 2018.

Galeano, M. (2012). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa*. El giro en la mirada. Bogotá.

González, Y. (2010). *Abordaje de la Metodología Cualitativa*. Ediciones Dabosan, C.A. Venezuela. (2010).

González, Y. (2013). *Abordaje de la metodología cualitativa y la Investigación acción para la transformación social*. Ediciones Dabosan. Caracas-Venezuela.

Hernández, R.; Fernández, C. Y Baptista, P. (2012). *Metodología de la Investigación*. Trillas: La Carreta Editores México.

Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Fundación Sypal. Caracas. Venezuela.

Martínez, M. (2006). *Metodología de la Investigación cualitativa* [en línea]. Disponible en <https://sisbib.unmsm.edu.pe> > bvrevistas

Merlino, A. (2009). *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*. Compilación. 1era. Edición. Buenos Aires Argentina. (2.009)

Ministerio De Tierras, Infraestructura, Transporte Y Turismo (2022). *Encuestas Medidas De Teletrabajo*. [En Línea]. Disponible En: [Www.Soumu.Go.Jp](http://www.soumu.go.jp).

Organización Internacional De Trabajo (2020). *Definiciones De Trabajo A Distancia, Teletrabajo Y Tipos De Teletrabajo*. [En Línea] Disponible En <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. [26 De Marzo 2020]

Organización Mundial De La Salud (2020) *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. [en línea] Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf [abril 2020]

Sabino, C. (1992). *El Proceso De Investigación*. Editorial Panapo. Caracas Venezuela. 1992

Statista. (2020). *Teletrabajo En América Latina*. [En Línea] Disponible En: <https://es.statista.com/estadisticas/1110514/uso-de-internet-teletrabajo-america-latina/>. [26 De julio 2020]

Valles M. (1999). *Técnicas Cualitativas De Investigación Social*. Editorial Síntesis S.A. España. Madrid.

Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones (2020) [en línea] Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020>. [Abril]

Formación docente y modelos pedagógicos en el contexto latinoamericano de la enseñanza

Teacher training and pedagogical models in the Latin American context of teaching

Roni Eduardo Rangel Barco, Msc. ¹

ronirangel31@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR)

Resumen

El presente artículo aborda algunos aspectos puntuales referentes a los modelos pedagógicos de formación docente en el contexto latinoamericano de la enseñanza. El estudio se planteó como indagación documental cuyo propósito principal es analizar los argumentos teóricos que se han venido construyendo respecto a los modelos pedagógicos y las tendencias vigentes en las Universidades de Venezuela, Colombia y Ecuador. Para tal fin nos paseamos por algunos contenidos teóricos conceptuales que expresan la cotidianidad de los mismos dentro del accionar pedagógico del profesor articulado a la realidad problemática subsistente en el escenario de la educación universitaria. Como conclusión se tiene que, existe una estrecha relación entre los modelos pedagógicos y la formación docente. Según De Sousa (2012), no existe un modelo pedagógico único capaz que solucionar los problemas formativos, sin embargo, es importante darle el sentido verdadero y la relevancia que tienen ya que representan herramientas que reglamentan y normalizan el proceso educativo, definiendo el propósitos y objetivos de lo que se debería enseñar, el nivel de generalización, jerarquización, continuidad y secuencia de los contenidos. **Palabras claves:** Modelos Pedagógicos, Formación Docente, Enseñanza, Contexto latinoamericano

Abstract

This article deals with some specific aspects related to the pedagogical models of teacher training in the Latin American context of teaching. The study was proposed as a documentary inquiry whose main purpose is to analyze the theoretical arguments that have been built regarding the pedagogical models and current trends in the Universities of Venezuela, Colombia and Ecuador. For this purpose, we walk through some conceptual theoretical contents that express their daily life within the pedagogical actions of the teacher articulated to the subsisting problematic reality in the scenario of university education. As a conclusion, there is a close relationship between pedagogical models and teacher training. According to De Sousa (2012), there is no single pedagogical model capable of solving training problems, however, it is important to give it the true meaning and relevance that they have since they represent tools that regulate and normalize the educational process, defining the purposes and objectives of what should be taught, the level of generalization, hierarchy, continuity and sequence of the contents. **Keywords:** Pedagogical Models, Teacher Training, Teaching, Latin american context.

Fecha de Recepción: 08-06-2022

Fecha de Aceptación: 24-07-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Licenciado en Educación Integral. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR); Magister en Pedagogía Crítica. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Candidatos a Doctor en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez

Introducción

Sin duda, diversos acontecimientos impactan la educación, la poca atención al sistema universitario en Latinoamérica nos lleva a revisar algunos aspectos de su realidad problemática a pesar a la importancia creciente que los gobiernos mediante sus políticas e inversiones le han dado, persisten dificultades tanto en el funcionamiento de las instituciones educativas como en la conducción formativa del docente, aspecto último en el que nos detendremos para tratar de articularlo a los modelos pedagógicos, interés principal en que se subsume el artículo.

En la investigación se focalizan algunas conceptualizaciones referentes a los fundamentos teóricos que enmarcan a los principales modelos pedagógicos utilizados en la enseñanza, además de sus implicaciones pedagógicas, dando apertura posterior al análisis de los cuatro principales modelos pedagógicos dominantes en la educación latinoamericana: tradicional, técnico, constructivista, y socio - crítico. Considerando finalmente las tendencias de estos modelos en las Universidades revisadas. Evidentemente casi todas las actividades que se realizan en los procesos de enseñanza aprendizaje están asociadas a la formación docente, no obstante, numerosos estudios como los de (Vesub, 2007; Aliaga, 2004; Vain, 2018; Robalino 2004), indican que existen dificultades en estos procesos que exigen revisar la vida académica. De allí que muchos expertos se han ocupado de indagar y reflexionar sobre los mismos, intensificando sus reflexiones alrededor de los modelos pedagógicos de formación.

Para Vesub (2007), uno de los problemas radica en los modelos y enfoques de formación, considera que siguen basados en paradigmas epistemológicos tradicionales, propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de la información y el conocimiento. Lo que imposibilita trabajar

con la incertidumbre que se da en contextos cada vez más difíciles y diversos. Afirmación que dejan ver a claras la urgente necesidad de adecuar los modelos pedagógicos de formación docente a los problemas coyunturales que presenta la educación, donde paralelamente aumentan las exigencias sociales que plantean cambios trascendentales a la escolaridad contemporánea y las complejas características actuales de los estudiantes. En consonancia, a lo expresado por Vesub (Obt Cit), estas dificultades educativas según Aliaga (2004) siguen perpetuándose debido a que la formación del docente continúa siendo percibida como un esfuerzo corto y rápido y no como un proceso a largo plazo que implique un replanteamiento del modelo convencional de formación de maestros. Lo que supone a lo expresado por Aliaga, reconsiderar la formación del docente desde otros modelos pedagógicos que sirvan para entender la realidad educativa y orientar la práctica del profesor de modo multidimensional y sistemático.

Coincidente a estos planteamientos, cita Vain (2018) “la crisis en el modelo universitario tradicional los problemas son variados, confusos; los egresados terminan diciendo que la universidad no les ayudó a tener la capacidad de reflexionar sobre los problemas y cuáles son las distintas alternativas de solución” Pensamiento vigente en mi opinión que no alienta el desarrollo de la enseñanza universitaria. Si el docente no cambia la manera de pensar de cómo se enseña y que es lo que se busca formar en la universidad, no se habrá de convertir a la educación en un factor de transformación y mejora para la calidad de vida de las comunidades, las familias y las personas.

Al reflexionar los puntos de vista expuestos por los actores, sobre la realidad problemática que presenta la formación docente no se puede dejar

de desconocer dentro de estos obstáculos, la persistencia del modelo pedagógico tradicional que inhibe en mi opinión la pertinencia social adecuada en este siglo XXI para los avances del conocimiento de la población universitaria que acude en busca de una profesión a estos centros de estudio. Robalino (2004) manifiesta al respecto, “La formación de los docentes es en la actualidad, una de las tareas más complejas y urgentes, moviéndose entre la importancia que tiene el profesorado en las transformaciones educativas y la persistencia que tienen los enfoques tradicionales...” erosionando de los principios y valores fundantes de la escolarización moderna y contemporánea aparejante del cuestionamiento de la autoridad del profesor en la formación de los alumnos.

Por lo anterior referido, estos obstáculos señalados por (Vesub, 2005; Aliaga, 2004; Vain, 2018; Robalino, 2004), muestran la presencia de una cultura transmisionista reproductora de saberes, indicativo que seguimos anclados a modelos y enfoques de formación basados en paradigmas epistemológicos tradicionales propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de información y conocimiento que se requiere para esta era contemporánea. Este compendio de dificultades mencionadas nos acerca a la realidad específica que se pretende revisar, como son los modelos pedagógicos, los cuales juegan un rol protagónico en la estructura del proceso educativo al servir de guías que orientan la acción formativa del docente en los procesos de enseñanza aprendizaje

El presente estudio obligó a la indagación de argumentos teóricos conceptuales respecto a la formación docente y su vinculación a los modelos pedagógicos que subyacen en los cambios curriculares para la formación de docentes, a partir de las premisas y formulaciones teóricas evidenciadas en el diseño curricular vigente de la UPEL. vale señalar

conforme a los aspectos señalados por (Vesub, 2005; Aliaga, 2004; Robalino, 2004), que la formación docente no conforma el único factor problema en las universidades, pero si forma parte de los nudos problemáticos que obstaculizan los procesos de cambio y la transformación del recurso humano que egresa de estos espacios de enseñanza.

Obstáculos estos que en mi opinión marcan de una cultura transmisionista reproductora de saberes, indicativo de que seguimos anclados a modelos y enfoques de formación basados en paradigmas epistemológicos tradicionales, lo que supone un efecto cascada que luego el docente egresado ejercerá como agente multiplicador en sus alumnos.

Reforzando las anteriores aseveraciones respecto al modelo tradicional de formación. En la misma consonancia Zubiria (2006), indica "... uno de los problemas de la formación docente es que se le ha dado excesivo énfasis a la formación tradicional y técnica y poca atención a la perspectiva de enseñar a leer una realidad que genere alternativas de transformación social ". De acuerdo con los aspectos señalados por los autores, nadie puede ignorar que, la formación docente no es el único factor problema en las universidades, pero si forma parte de los nudos problemáticos que obstaculizan los procesos de cambio y transformación del recurso humano que egresa de estos espacios de enseñanza.

Esto debido según lo expresa Robalino (2004) a que el sistema universitario es uno de los niveles menos atendidos y ausentes de las reformas educativas de Latinoamérica, por lo tanto, limita las posibilidades de alcanzar la excelencia al formar docentes de la misma manera como fueron formados. Por lo anterior referido, estos obstáculos señalados por (Zubiria, 2006; Vesub, 2007; Aliaga, 2004; Robalino, 2004), muestran la presencia de

una cultura transmisionista reproductora de saberes, indicativo de que seguimos anclados a modelos y enfoques de formación basados en paradigmas epistemológicos tradicionales propios de la modernidad y no de la nueva sociedad de información y conocimiento que se requiere para este siglo contemporáneo. Este compendio de dificultades mencionadas nos acerca a la realidad específica que se pretende revisar como son los modelos pedagógicos, los cuales juegan un rol primordial.

La formación docente es un tema ampliamente discutido en la actualidad por ser un factor decisivo en el mejoramiento de la calidad y la transformación de la educación, Tunnerman (2007). Por ello el interés de revisar este aspecto. Los elementos teóricos del estudio parten de la revisión documental de trabajos previos de distintas universidades de autores del país y del contexto de universidades y autores extranjeros, al igual que de la revisión de textos y artículos referentes al tema formación docente y su problemática vinculada a los modelos pedagógicos.

Articulación de la Formación Docente con los Modelos Pedagógicos

Con la expresión conceptual formación habitualmente se designan aspectos de una de las principales categorías de la pedagogía, entendida por Petrus (1997) como la ciencia que construye el campo teórico práctico de los procesos que atañen la educación y la reflexión generada por los pedagogos, convirtiéndose en los trasfondos epistemológicos de los modelos pedagógicos. Denota Huerta (2000) que la relación que existe entre la formación y el modelo educativo es la manera práctica en que el docente lo aplica en base a una teoría pedagógica y los procesos de enseñanza aprendizaje, donde el plan de actividades, estrategias y experiencias de formación las desarrolla el profesor con sus alumnos.

Aspecto que nos permite visualizar a la formación como guía de enseñanza que accede a la relación institucional docente - alumno, mientras que los modelos pedagógicos se conciben según apunta Parra (2007) como una serie de componentes que permiten definir, en cada uno de ellos eventos educativos fundamentados en una teoría educativa a partir de la cual es posible determinar los propósitos, contenidos, metodologías, recursos y la evaluación que será tomada en cuenta.

Cabe decir que, sin proponernos una disertación sobre la formación docente y sus problemas, debe quedar claro que es uno de los componentes básicos de la calidad educativa, por ello la necesidad de referir que la formación docente no puede encontrarse desarticulada de las teorías que aportan los modelos pedagógicos en los procesos de enseñanza - aprendizaje, resultantes adecuados y pertinentes de todo basamento científico.

De acuerdo con el punto de vista crítico de Gimeno (1982) la formación del profesorado es amplia, la caracteriza como piedra angular imprescindible de cualquier intento de renovación del sistema educativo” Aspecto Coincidente con la Resolución N° 01 del Ministerio de Educación donde se considera a la formación docente como elemento clave para una educación de calidad orientada al logro de los fines y objetivos que se señalan en la Constitución Nacional de Venezuela. Art.

15. Ley Orgánica de Educación. Art. 38, y demás instrumentos legales normados por el Estado.

Dentro de las competencias del Estado Docente Artículo 6 de la misma Ley en el numeral 3. Literales a, y d, se establece, una formación orientada hacia el desarrollo pleno del ser humano y su incorporación al trabajo productivo, cooperativo y liberador mediante un modelo de desarrollo

sociocognitivo integral de ciudadanos y ciudadanas que articulen de forma permanente, el aprender a ser, el conocer, el hacer y el convivir para el desarrollo armónico de los aspectos cognitivos, afectivos, axiológicos y prácticos del saber.

Para Colombia, la Ley 115 de 1994 regula la educación. Plantea en su Decreto 1860 de 1994, capítulo V, la importancia de adoptar un modelo pedagógico. Para esto establece las respectivas orientaciones curriculares que se deben tener en cuenta en una institución educativa (Ministerio de Educación Nacional, 1994, 2008). El Artículo 5º de la Ley 115 establece de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, dentro de sus fines el siguiente: La educación se desarrollará atendiendo el pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

En cuanto a lo referido a la formación docente por las leyes y reglamentos, ambos países toman en cuenta la significación e importancia que tiene para el desarrollo integral de su gente y la nación. Siendo la universidad quien tiene el compromiso de adoptar dentro su estructura curricular un modelo pedagógico orientador para la formación de profesionales altamente competentes que respondan a las exigencias del entorno y su transformación

Conceptualización de los Modelos Pedagógicos

Parafraseando a Boshell (2000) tradicionalmente, la palabra modelo se ha asociado con algo digno de copiar o de imitar, ejemplo: la democracia Griega, el liderazgo de Gandhi, la investigación Alemana, la tecnología Japonesa, entre otros. Destaca Boshell "Los modelos son concebidos como

categoría descriptivo-explicativa en la estructuración teórica de la pedagogía, los cuales adquieren sentido en la medida que se contextualizan históricamente” Visto de este modo un modelo pedagógico no puede ser ajeno al proceso formativo del docente, sino que de forma paralela dilucida individual y colectivamente los principios y teorías pedagógicas que lo sustentan.

Para Zubiría (1994) el modelo pedagógico se comprende como planteamiento integral acerca de un determinado fenómeno, lo concibe como algo teórico- práctico, dando un reconocimiento a las huellas que permiten construir aspectos de la vida humana que sirven como base para la investigación, partiendo de los recursos diarios como cuadernos, textos, elementos cotidianos del aula y las experiencias de aprendizaje. Evidenciándose por lo tanto la ruta para la consumación de lo proyectado e idealizado bajo una guía general que permite visualizar cuál es el ser humano que se quiere formar. Según Flórez (2001) estos emergen en escenarios europeos y norteamericanos, extrapolados posteriormente a contextos latinoamericanos para su aplicación, muy distintos por cierto culturalmente de aquellos países de donde emergieron.

Es importante señalar que las conceptualizaciones referentes a modelos pedagógicos provienen de la integración de diferentes disciplinas de las ciencias, en este caso de estudio de la Psicología y la Pedagogía en las cuales sus elementos interaccionan. A este respecto es oportuno considerar la siguiente expresión de Flórez (1994), los aportes que ha dado la psicología a la pedagogía en el estudio y desarrollo de los aprendizajes desde diferentes teorías repercuten en los modelos pedagógicos como patrones conceptuales que permiten esquematizar los elementos de la práctica pedagógica.

En este sentido, Porlán (1986) indica que para poder identificar un modelo pedagógico se necesita conocer las características fundamentales del mismo que dan paso a las interrogantes, según Porlán (Obt Cit), deben de responder tres preguntas esenciales sobre sus pretensiones: ¿Que enseñar? alusivo a los contenidos, secuencias, orden y relevancia de la enseñabilidad. ¿Cómo enseñar? referente a los métodos, medios y recursos implementados por el profesor en el acto formativo, y ¿Cómo evaluar? Concerniente a los contenidos previstos para la evaluación desde el inicio del proceso y los instrumentos de comprobación utilizados por el profesor. Las cuales en mi opinión pretenden responder a todo abordaje de aprendizaje y de formación del alumno, así como su proyección del ciudadano por formar.

Distingue el autor mencionado cuatro elementos fundamentales en los modelos pedagógicos: los contenidos enseñados por el profesor, las formas particulares de enseñarlos, la interacción del profesor con los estudiantes y los propósitos que persigue el docente con la evaluación, elementos que requieren indiscutiblemente de un enfoque que guie el proceso de enseñanza, un método que indique los medios adoptados para promover el aprendizaje y lograr el objetivo educativo y unas formas de evaluación para poder emitir un juicio de valor sobre cualquier tarea realizada.

Por otra parte, dentro de la estructura de los modelos pedagógicos Porlán (1993) menciona dos sistemas de mensajes: el currículo que representa la estructura académica que define lo que se acuerda como conocimiento válido en el sentido de la acción, y la didáctica que acepta la comprensión del conocimiento a partir de quien enseña como de quien aprende, permitiendo articular lo pedagógico con el desarrollo de técnicas y métodos. Esta estructura mencionada por el autor facilita identificar el

sistema de mensaje de un determinado modelo, aun cuando es necesario tener en cuenta que en la práctica los docentes mezclan elementos de diferentes modelos que da lugar a versiones peculiares de los mismos.

Para avanzar en el hilo conceptual de los modelos pedagógicos y explicar sus potenciales en las prácticas docentes, es necesario presentar algunas definiciones. En este sentido De Loya (2008) acota “los modelos pedagógicos son propuestas teóricas que incluyen entre otros aspectos, conceptos de formación, de enseñanza, y prácticas educativas...” Dejando claro De Loya que partir de un modelo pedagógico se pueden estudiar varias dimensiones de la formación de profesores.

Por otro lado Flórez (1994) señala “ Los modelos pedagógicos son unidades que por relación con el contenido desarrollado en las obras pedagógicas o prácticas de enseñanza configuran y disponen de un criterio muy próximo a la validación, a la vez de servir como instrumentos de análisis...” bajo esta consideración a mi parecer los modelos pedagógicos en su estructuración solo adquieren sentido al contextualizarlos teóricamente, los cuales requerirán de un marco explicativo propiciado por el currículo, la didáctica, las teorías y la acción de los profesores dada por las teorías implícitas, entendidas estas para (Marrero y Col 1993) como constructos o modelos personales para predecir y controlar acontecimientos.

Vale decir que “las definiciones conceptuales de modelos pedagógicos responden cada una a una concepción epistemológica, ontológica, metodológica y ética y de acuerdo con ellas se harán los énfasis en lo que hay que desarrollar en la investigación y procedimientos de la formación docente ” (Imbernón, 1998). Delimita el autor la distinción de cuatro orientaciones conceptuales o modelos pedagógicos presentes en la educación: Modelo tradicional o clásico, técnico o tecnológico,

constructivista y crítico-social, orientaciones que servirán de marco de referencia para explicitar las características inherentes a la direccionalidad que cada modelo tiene en los procesos de enseñanza - aprendizaje y sus tendencias en el ámbito educativo universitario.

Implicaciones Pedagógicas de los Principales Modelos Pedagógicos Modelo tradicional o clásico

Es conveniente mencionar la influencia notable del modelo tradicional en los procesos de enseñanza aprendizaje. Modelo fundamentado en el perennialismo del pensamiento escolástico que concibe al conocimiento como único y definitivo vinculado con el estudio de las disciplinas académicas. Sus inicios se dan en el siglo XVII en las órdenes religiosas ofreciendo en la enseñanza una rigurosa vida metódica en el interior de los centros, donde se buscaba en la formación el carácter moldeado a través de valores, virtud, disciplina y ética. Se considera que su introducción asegura la intención pedagógica que subyace en la mayoría de los modelos pedagógicos actuales donde conceptos primordiales del tradicionalismo aún subsisten implícita y explícitamente en las prácticas pedagógicas actuales, como, por ejemplo: los esquemas de planeación, el currículum centrado en el maestro y los métodos verbalistas de enseñanza.

Flórez (1994) afirma que la perspectiva del modelo tradicional excluye todo referente alternativo o diverso en cualquier proceso de enseñanza, presentando un sesgo que soslaya la especificidad de los contextos socio-culturales. Según Marrero y Col. (1993) tal modelo retoma buena parte de los supuestos de la educación medieval y culmina con Comenio y Locke, apreciándose en este modelo una perspectiva absolutista del conocimiento por parte del docente en su rol de mediador, lo que a nuestro entender

evidencia la negación de la autonomía del sujeto educando y la imposición de contenidos y estrategias instruccionales.

Un aspecto importante que considerar en el modelo pedagógico tradicional a nuestro juicio es que se postula a una actitud distante de los alumnos y una concepción de la escuela al margen de los conflictos sociales y políticos, en tal sentido la enseñanza se hace dependiente de contenidos y de valores impuestos, donde el docente no cuestiona aspectos cruciales de la enseñanza, tales como: la organización del conocimiento en el alumno, el papel de la experiencia y su trascendencia social.

Por otro lado, Porlán y Rivero (1998) manifiestan que los profesores formados en este enfoque tienden sin más a exponer en la escuela contenidos científicos próximos al absolutismo racionalista. Asegura que un modelo tradicional genera una escuela tradicional caracterizada por la responsabilidad máxima del docente frente al éxito, las reglas, la magistralidad oral frente al alumno receptor, pasivo y obediente.

En este sentido queda en evidencia en los planteamientos anteriores que la formación tradicional tiene una perspectiva totalitaria del docente en su rol mediador, apreciándose la negación de la autonomía del educando, la imposición de contenidos y estrategias instruccionales que expresan una enseñanza concebida y guiada por el profesor. Martín del Pozo (1994) expresa al respecto, el docente formado bajo el modelo tradicional adopta un perfil profesional basado en la transmisión rutinaria de contenidos y la memorización, situación que conlleva a generar prácticas pedagógicas donde no se distingue con claridad entre saber y saber enseñar.

En síntesis, el modelo tradicional se centra en el desarrollo académico, donde el poder y la autoridad no solamente se usan para el control de los aspectos comportamentales de los estudiantes sino para graduar

progresivamente sus aprendizajes, eliminando cualquier consideración a los conocimientos previos, convirtiéndose en una constante reforzadora de las prácticas pedagógicas de que saber es hacer. Las consideraciones anteriores permiten afirmar que los docentes necesitan transitar de un modelo normativo que indique lo que hay que hacer y cómo hacerlo a un modelo con múltiples estrategias y capacidad de reflexión sobre el trabajo que realiza.

Modelo Técnico o tecnológico

De igual manera que el modelo tradicional, el modelo técnico o tecnológico considera que la función de la escuela es la de transmitir saberes aceptados socialmente. A diferencia del modelo tradicional este considera al aprendizaje como resultado de cambios más o menos permanentes de conducta modificados por las condiciones del medio ambiente. Surge en el ámbito del entrenamiento industrial y militar trasladado posteriormente a la enseñanza en general. Su énfasis se da en la cultura técnica y científica en detrimento de lo humanístico y artístico tomando gran auge en la década de los setenta donde aún hoy conserva cierta vigencia en el nivel universitario y en muchos contextos de adiestramiento empresarial.

Es bueno precisar que el modelo tecnológico tuvo entre sus orígenes en los aportes de su principal representante, Skinner (1972) a través de la teoría conductista, destacándose su incidencia en el ámbito educativo. Los aportes principales de Skinner (Obt Cit) al campo pedagógico fueron: la enseñanza programada, la tecnología de la enseñanza y el diseño instruccional que trata del saber de los aprendizajes que se quieren alcanzar a partir de los objetivos, el desarrollo de los contenidos, métodos de motivación - refuerzo y evaluación de los aprendizajes.

Uno de los elementos de más crítica a la obra de Skinner (Obt. Cit) probablemente fue su convicción de mostrar que mediante mecanismos asociativos y reforzadores se puede explicar cualquier tipo de conducta, no obstante, hay que destacar que muchos aprendizajes pueden ser explicados desde la perspectiva conductista, utilizados buena parte de estos principios para la creación o modificación de hábitos, adquisición de conocimientos memorísticos y aprendizajes motores

A mi juicio todo apunta en este modelo a que el docente es un diseñador de situaciones de aprendizaje en las cuales tanto los estímulos como los reforzadores se programan para lograr conductas deseadas. Por esta razón el docente enseña para el logro de objetivos que se han establecido previamente con claridad, diseñándolos de tal modo que cualquier aprendizaje pueda medirse a través de la evaluación.

En la actualidad los aportes del conductismo se ven reflejados en el ámbito de las nuevas tecnologías, sobre todo en la utilización de diseños instruccionales orientados al diseño de software educativo y cursos virtuales de formación entre otros. Dentro de los teóricos que han contribuido a sustentar el modelo tecnológico y su incidencia en los procesos de Formación Docente se encuentra Mager (1977), (Bloom (1956), y Gagné (1979).

De Landsheere (1977) señala que el aporte más resaltante de Mager fue sobre las condiciones que debe reunir un objetivo de aprendizaje en términos operacionales para asegurar la función precisa, eficiente y racionalizadora que ha de cumplir el proceso de planificación de la enseñanza. Las condiciones mentadas por Mager (Obt. Cit.) son: Conducta observable, condición manifiesta para viabilizar la conducta y patrón de rendimiento para constatar el grado de consecución del objetivo. Aportes

que a mi parecer en su momento fueron necesarios no solo para el proceso de planificación de la enseñanza sino para la parte formativa y evaluativa del docente.

Además de Mager (Obt. Cit.), Bloom (Obt. Cit.) a través de su taxonomía hizo su contribución en lo referente a la planificación y evaluación de aprendizajes comportamentales. Asegura De Landsheere (Obt. Cit.) “la taxonomía de Bloom constituye un esfuerzo por clasificar los aprendizajes que proporciona la escuela profundamente sentida de racionalizar, sistematizar y evaluar la acción educativa, abandonada durante demasiado tiempo a la intuición (De Landsheere, Oct. Cit.).

Resumiendo, pudiéramos decir que el modelo técnico o tecnológico es concebido dentro de la orientación epistemológica conductista de la postura positivista, donde se considera el proceso de enseñanza como mera intervención tecnológica y la investigación como proceso – producto basado en la racionalidad técnica de la concepción del profesor como técnico.

Según (Imbernón, 1998; p76) este modelo tiene algunas debilidades, entre ellas: el supuesto mundo de objetividad y cientificismo. Se ignora que detrás de cada criterio adoptado hay determinados intereses personales y sociales además de relaciones de poder que en vez de establecer mecanismos democráticos de participación y discusión se ocultan o enmarcan la información en aras de perpetuarse. En este modelo los sujetos parecen unidos a la institución en una relación estrictamente funcional en la cual son ejecutores de una práctica educativa en cuya concepción no han participado

Modelo constructivista

Su implicación pedagógica se orienta para tener en cuenta el nivel de desarrollo y el proceso cognitivo de los alumnos, desarrollando aprendizajes de recepción significativa. Para autores como De la Torre (2005) los orígenes del constructivismo se remontan a la época del siglo XVIII, donde tradicionalmente se concebía que el banco de conocimientos que poseía un individuo dependía de la relación interna y proximidad que éste hubiese tenido con los objetos. Ahora se asume que los objetos son quienes adquieren una representación particular a partir de nuestros conocimientos, lo que indica que el constructivismo ha cambiado de forma en cuanto a su concepción.

Para autores como Aznar (1992) el debate sobre el constructivismo no ha cesado, llega a la conclusión que el constructivismo es un modelo que adolece de sustento teórico y epistémico para abordar la comprensión de la realidad y con ella la generación de conocimiento. Subraya cinco aspectos fundamentales de la propuesta constructivista, i) La relación del ser humano con el entorno, ii) El rescate de lo previo como insumo potenciador del nuevo conocimiento, iii) El lugar del significado y de la razón de lo que se hace y de lo que se aprende el estudiante, iv) El conocimiento dinámico, pues el sujeto es el que aprende de la naturaleza, v) Lo funcional del conocimiento que se adquiere facilitando la relación con la realidad. Aznar da lugar al reconocimiento de aspectos fundamentales que establece el ser humano en su relación consigo mismo, con el entorno y con el conocimiento en su relación con la realidad.

Vale la pena destacar las variantes del constructivismo que propone Flórez (2000) nos habla de corrientes desarrollistas en términos cognoscitivos, intelectuales, y sociales. Cuando menciona lo desarrollista se refiere a la

formación donde los individuos pueden acceder progresiva y secuencialmente a niveles superiores de capacidad intelectual dados por el deseo de aprender y por el interés del sujeto de interactuar de manera aprensiva con el medio social que le rodea. Al parecer la idea de esta postura desarrollista es hacer simple lo complejo, preservando la rigurosidad metodológica con la que fueron constituidos los conocimientos.

En este sentido la postura desarrollista que propone Flórez adquiere proximidad concreta con los postulados de Piaget y el carácter intelectual que plantea Bruner y Ausubel, sobre el aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje significativo. Flórez (2000) al respecto recalca “el construccionismo social vinculado a posturas de Vygotsky y de Bruner, logra obtener un sentido y una aplicabilidad cuando se encuentra inmerso en el contexto de la demanda social y responde a un interés productivo donde se favorece el trabajo colaborativo en la relación con otros, más que en la experiencia individual”.

Coll (1990), expresa que la concepción constructivista se organiza en torno a tres ideas fundamentales: 1. El alumno responsable último de su propio proceso de aprendizaje. 2. La actividad mental del alumno aplicada a los contenidos que posee en un grado considerable de elaboración. 3. La función del docente de engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado.

Conforme a De la Torre (2005) los postulados de Piaget (1896 -1980) se ubican en el escenario de la epistemología genética. Para Piaget el aprendizaje es un proceso de construcción interno donde la condición individual es que lo va a diferenciar posteriormente del construccionismo social. El interés de Piaget fue lograr identificar y comprender la génesis

del conocimiento en el niño, en sus diferentes estadios de desarrollo evolutivo, condición dada para este en todos los sujetos. Cabe destacar que, aunque el estudio de Piaget se ha construido en el terreno de lo científico, nadie puede ignorar que la educación se ha valido de sus aportes para entender mejor cómo se desarrolla el aprendizaje del niño en cada una sus etapas de crecimiento.

Respecto a Vygotsky (1896-1934) La premisa teórica de este autor, según de la Torre (2005) es la “zona de desarrollo próximo” definida como la capacidad que tiene una persona para aprender o alcanzar un nivel de desarrollo cercano y superior a su estadio cognitivo actual, siempre y cuando cuente con el apoyo de padres o de adultos de un nivel de referencia superior al del estudiante. Estos aspectos referidos por De la Torre sobre la premisa teórica del psicólogo nos dejan ver a claras de que incorpora a la pedagogía los referentes sociales y culturales propios del espacio escolar donde transcurre la cotidianidad del aprendiz.

En cuanto a Ausubel (1918-2008) Ontoria y Col (1996) señalan que este adopta una posición teórica vinculada al constructivismo como modelo pedagógico, pero con un enfoque centrado en el aprendizaje significativo; donde destaca su interés por explorar los conocimientos previos de los estudiantes, sus saberes, sus habilidades y sus destrezas. Esta idea a mi parecer se hizo parte integral de la teoría de la asimilación cognoscitiva de Ausubel la cual permitía diferenciar con claridad aquello que se aprendía por memoria de aquello que resultaba significativo al establecer relación de lo nuevo con la que ya conoce el alumno.

Es importante indicar que las investigaciones de Ausubel (Obt. Cit) han tenido gran repercusión en la pedagogía, sus consideraciones alrededor de los conceptos: aprendizaje, conocimiento, y enseñanza, han detonado

fuerte influencia sobre la forma de cómo se conciben los aprendizajes dentro de las estructuras cognitivas, lo que nos hace pensar que sobre la base de los conceptos que posee un individuo se configura su estructura mental cognitiva en términos prácticos.

Es evidente que Ausubel (Obt. Cit) desarrolló nuevas formas de relación con el conocimiento y significación que terminó con la implementación de mapas conceptuales, útiles para el proceso de representación y comprensión del conocimiento, donde el estudiante es quien indaga, explora, pregunta, arma, propone, consolida y genera una nueva forma de relación con el objeto de que conoce.

El caso es que, al igual que las demás teorías en el área educativa al constructivismo se le han venido sumando objeciones con respecto a sus bondades. Estas van desde el tratamiento superficial del conocimiento, pasando por el dejar hacer, hasta su identificación con el enfoque epistemológico racionalista. Dice Foucault, (1972) "el constructivismo propicia el individualismo, identificándose con las llamadas tecnologías del yo o tecnologías de la subjetividad" En este sentido está implicada la idea de un proceso de individualización, vigilancia y control del ser humano.

Modelo crítico social

La génesis de este enfoque teórico se ubica en los ochenta y los noventa. Su énfasis en este puesto en la transformación social, económica y política de una determinada sociedad. Algunos de sus fundamentos teóricos contemporáneos tienen su origen en las propuestas de los filósofos y teóricos sociales de la escuela de Frankfurt como Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse, Erich Fromm y Walter Benjamín, Estos estudios influyeron positivamente en el pensamiento filosófico y pedagógico de los Estados Unidos y la perspectiva crítica de la Pedagogía

social de Freire, al respecto se puede decir que el interés de la Pedagogía social es la crítica de las estructuras sociales que afectan la vida de la escuela relacionada con la cotidianidad y las estructuras de poder mediante el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico-reflexivo con el propósito de transformar la sociedad.

McLaren (1999) indica “la pedagogía social presenta no solamente un lenguaje de crítica, sino también un lenguaje de posibilidades...” En la forma como se concibe este modelo, considera la autora, los docentes trabajan con sus estudiantes la reflexión crítica de sus propias creencias y juicios, igual cuestionan fuentes de información que explican hechos producto de la sociedad dominante. Flórez (1994) considera que el modelo socio - crítico busca el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico-reflexivas que permitan al estudiante participar activamente en procesos de transformación social, estimulando la crítica del conocimiento de la ciencia, sus textos y fuentes de información de manera permanente. En lo que a mí respecta uno de los aspectos importantes de este modelo es el espacio que brinda al aprendizaje coparticipativo y la reflexión propia de docentes y estudiantes.

En el caso de Latinoamérica se puede mencionar entre los exponentes que participan en la construcción teórica de la Pedagogía Social a Paulo Freire (1968) donde analiza las relaciones opresor - oprimido y establece los fundamentos para entender una educación liberadora. Propone las relaciones dialógicas como forma de promover procesos de concientización y liberación. Deja claro Freire que el maestro al igual que todos los demás participantes es un invitado más a expresar sus opiniones, acuerdos y desacuerdos puesto que la autoridad no proviene del poder sino de la pertinencia de sus ideas, argumentos y coherencia de sus propuestas.

A nuestro entender el propósito de este modelo es formar personas pensantes, críticas y creativas en constante búsqueda de alternativas divergentes y éticas para la solución de problemas que afecten a la sociedad, donde el docente establezca relaciones intencionadas significativas con los estudiantes con el fin de garantizar las reflexiones de reorganización cognitiva en actividades y debates Según Pérez Gómez (1992) “el enfoque socio - crítico es un procesos en espiral donde suceden indefinidamente momentos de teorización, de experimentación y de observación, basados en la relevancia práctica, la cooperación intersubjetiva y el comportamiento ético y social”.

Lo que nos permite de hecho mirar en este enfoque al profesor como profesional reflexivo, crítico y autónomo junto a quienes participan con él en el proceso educativo. Está claro que el modelo crítico social se fundamenta en principios de autonomía, diversidad, negociación y democracia, necesarios a mí parecer para cualquier tipo de diálogo en la actividad integradora de la crítica reflexiva.

Tendencias de los modelos pedagógicos en Latinoamérica

Las funciones sustantivas de las universidades como ejes para que el docente oriente, dirija, organice y evalúe los procesos educativos requieren de un modelo que tenga como filosofía responder a las peticiones de cambio desde distintas concepciones pedagógicas y didácticas, de manera que la intervención de la universidad se pueda hacer presente en la solución de los problemas y necesidades que la aquejan. Considerando que los modelos pedagógicos de formación en su difusión han dado origen en sus intentos a mejorar las prácticas educativas, pasaron a ser vistos no solamente como prescripciones y orientaciones de mejorar la educación

en general, sino a ser consideradas instrumentos de análisis y reflexión de los recursos conceptuales y metodológicos de los docentes.

Sin embargo, paradójicamente a esto, las investigaciones sobre modelos pedagógicos a nivel de la docencia universitaria en Latinoamérica indican una baja reflexión. Según Chávez (1999) un gran número de profesores universitarios carecen de formación en modelos pedagógicos; consecuentemente no tienen conocimientos didácticos para implementar diversas estrategias metodológicas en la planificación de las clases, más aún algunos no planifican.

Respecto al modelo tradicional el estudio realizado por Estupiñán (2012) sobre el análisis de los modelos pedagógicos implementados en tres instituciones educativas de la Ciudad de Santiago de Cali Colombia, indica en sus resultados que el (22,9%) utilizan métodos autoritarios, repetitivos y memorizadores basados en la verdad absoluta del maestro. En otros casos se privilegia la planeación rigurosa de los objetivos y se insiste en secuencias cerradas de procedimientos muy propios de la enseñanza técnica que ordena medios predeterminados para la evaluación.

Por otro lado, el estudio de Estupiñán sobre el modelo pedagógico en la práctica docente de las universidades públicas ecuatorianas, el predominio del paradigma es el tradicional, centrado en comunicar contenidos de asignaturas. Opina que las dificultades para operacionalizar la integración de las funciones universitarias con el modelo pedagógico tradicional prevalente, ha limitado la intervención de la universidad estatal en resolver la problemática del desarrollo del país.

En el caso de las universidades públicas venezolanas, Reyes (2007) menciona que coexisten diversos modelos pedagógicos de formación docente en la enseñanza. Así lo indica el estudio que realiza en la Escuela

de Educación de La Universidad del Zulia, donde el currículo presenta una orientación constructivista sin embargo los docentes actúan desde un modelo de construcción tradicional, evidenciándose el predominio de los paradigmas tradicional y tecnocrático como lo recogen las encuestas realizadas a estudiantes y docentes.

De lo planteado por Estupiñán (2012), Cartuche (2010) y Reyes (2007), en sus investigaciones se desprende que el modelo tradicional en la enseñanza se encuentra vigente en el quehacer pedagógico formativo universitario, aunque ha sido muy criticado por sus principios conductistas de reforzar conductas y transmitir conocimientos en las prácticas educativas.

En este sentido, Flórez (2005) señala “ Los docentes son híbridos en cuestiones de pedagogía y en el desarrollo de su hacer profesional, toman una u otra corriente pedagógica que les sirve para el momento sin asumir las consecuencias epistemológicas, éticas, psicológicas y políticas que están en el trasfondo de ellas” Condicionando a mi parecer los procesos reflexivos sobre los cambios y transformaciones que deben darse en las universidades latinoamericanas

Reflexiones finales

Desde la perspectiva que nos abre los diversos documentos revisados a lo largo del recorrido para elaborar el artículo, se puede concluir diciendo que existe una estrecha relación entre los modelos pedagógicos y la formación docente, así lo recogen las evidencias referidas por diferentes autores en sus indagaciones revelando en sus intentos la repercusión que tienen en las universidades latinoamericanas.

Vale señalar que tal indagación permitió acercarnos algunos nudos problemáticos conexos a la formación docente y a la realidad sustantiva de

las universidades, entre ellos: la tendencia vigente del modelo tradicional que condiciona al docente latinoamericano a que asuma una práctica rígida, limitando en el profesor y en el alumno el desarrollo de competencias de indagación, problematización, observación y conocimiento de una realidad que no proyecta suficientes acciones de transformación en estos centros de estudio.

Es de indicar que en base a las ideas expresadas en la argumentación de los investigadores y la las propias de la autora, las transformaciones solo pueden ser posibles si los modelos pedagógicos se acoplan a modos flexibles, ajustados a las necesidades de las Instituciones y profesores en diferentes momentos de su desarrollo profesional, utilizando para tal fin mecanismos y procesos integrales de evaluación del propio modelo, con el propósito de conocer el impacto que tiene en la práctica docente y en los aprendizajes de los estudiantes. Al respecto indica, De Sousa (2012). La diversidad del mundo puede ser y debe ser activada y transformada teórica y prácticamente de muchas maneras plurales y no ser monopolizada por una sola teoría, modelo o forma de ver el mundo.

En ilación con lo expresado por De Sousa (Obt. Cit.), no existe un modelo pedagógico único capaz que solucionar los problemas formativos, sin embargo, es importante darle el sentido verdadero y la relevancia que tienen ya que representan herramientas que reglamentan y normalizan el proceso educativo, definiendo el propósitos y objetivos de lo que se debería enseñar, el nivel de generalización, jerarquización, continuidad y secuencia de los contenidos.

Como consideración de cierre se retoma la siguiente expresión "Para enfrentar los cambios trascendentales en la formación docente es necesario una postura dialógica, reflexiva y de coparticipación autónoma

de estudiantes y profesores, a fin de contribuir a la misión que tiene la Universidad de mantenerse vinculada con la realidad cultural, económica y social” (USAC, 2006, pág. 17). Cambios solo posibles en la formación docente si hay un basamento proporcionado por los modelos pedagógicos, responsable según Flórez (1999) “... de las relaciones que predominan en el acto de enseñar...”

Referencias

Aliaga, M. (2004). *Discurso de apertura. El rol de las universidades pedagógicas en la formación docente: Experiencias y desafíos. Seminario Latinoamericano de Universidades Pedagógicas. Memoria Técnica.* OREALC/ UNESCO. Chile. Disponible: <https://www.oei.es> [Consulta: 2020, agosto 19].

Aranburuzab, P., Hernández, R. y Uribe, Á. (2013). *Modelos y Tendencias de la Formación Universitaria.* *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado.* Disponible: www.redalyc.org [Consulta: 2020, junio 6] pp. 345-357

Cartuche, N., Tusa, M., Aguisaca, J., Meriño, W. y Tene, W. (2015). *El modelo pedagógico en la práctica docente de las universidades públicas del país.* Disponible: <https://dispace.ups.edu.ec>. [Consulta: 2020, julio 05]

Ceballos, M. (2015). *Análisis evaluación y propuesta de mejora del modelo pedagógico propio de los centros la Salle.* Tesis doctoral en Educación. Universidad Pablo de Olavide. Dto. de Educación y Psicología, Sevilla.

Colectivo de Autores. Universidad de la Habana (2000). *Tendencias pedagógicas en la realidad educativa actual*. Disponible: <https://archive.org> [Consulta: 2021.Octubre 4]

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999

De la Torre, F. (2005). *12 Lecciones de Pedagogía, Educación y Didáctica*. Ed. Alfaomega. México.

Estupiñán, N. (2012). *Análisis de los modelos pedagógicos implementados en tres instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Santiago de Cali*. Universidad Nacional de Colombia Disponible:www.bidigital.unal.edu.co/7810015202013.pdf. [Consulta: 2020, junio 07]

Flórez, R. (2005). *Pedagogía del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill. (2da Ed).

García, E. Y Cubero R. (2000). *Constructivismo y Formación Inicial del Profesorado*. Universidad de Sevilla. Revista: Estudios de Caso en Formación del Profesorado. Serie Investigación en la Escuela. Año 2000. No. 42. España. Editorial Diada. 17(1) 23-35 2003

Izarra Vielma, D. (2009). *La Formación Docente en Venezuela*. Revista Infantes [Revista en línea], Vol. 1. N° 1 Disponible:www.academia.edu/28291732. [Consulta: 2021, Enero 3]

Ley 115 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación. Congreso de la República de Colombia, Febrero 8, 1994

Ley Orgánica de Educación de la República Bolivariana de Venezuela.

Gaceta Oficial No 5.929 (Extraordinario), Agosto 15, 2009.

Loya Chávez, H. (2008). *Modelos pedagógicos en la formación de profesores*.

Revista Iberoamericana de Educación [Revista en línea]. Disponible:
www.rieoei.org/deloslectores/2370Loya.pdf [Consulta: 2020,
Noviembre 12] p 1-

Marcelo, C. (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo*.
Barcelona España: Editorial. S. A, 2000.

Piaget, J. (1982). *Desarrollo y Aprendizaje*. Revista. Naturaleza,
educación y ciencia. No. 1 – Julio 1982. Bogotá, pp. 114.

Porlán, R. (2000). *Constructivismo y escuela. Hacia un modelo de enseñanza*.
Sevilla. España. Diada. (6ta Edición).

Reyes, W. (2007). *Epistemología y Pedagogía en Modelos de Formación
Docente*. Tesis Doctoral en Ciencias Humanas. Universidad del Zulia,
Facultad de Humanidades

Skinner, B. (1972). *Tecnología de la enseñanza*. Barcelona. Editorial Labor.

Sole, I, y Coll, C. (2000). *El constructivismo en el aula*. Barcelona. Editorial
Graó

Vesub, L. (2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a
los nuevos desafíos de la escolaridad*. Revista de Currículo y Formación
del Profesorado. Disponible:
https://www.academia.edu/La_Formación_Docente_en_Venezuela
[Consulta: 2020, ene).

La seguridad ciudadana en Venezuela en el marco del derecho internacional de los derechos humanos

Citizen security in Venezuela within the framework of international human rights law

Daniel David Vegas Rincon, PhD. ¹

danielvv4746@gmail.com

Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)

Resumen

El objetivo fue estudiar la seguridad ciudadana en Venezuela, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos 2017- El proceso metodológico se desarrolló mediante un tipo de investigación analítica y documental. En los últimos años se ha logrado una mejor aproximación conceptual a la seguridad ciudadana desde la perspectiva de los Derechos Humanos. En la seguridad ciudadana se encuentran aquellos derechos donde son titulares todos los miembros de una sociedad, que puedan desenvolverse con el menor nivel posible de amenazas a su integridad personal, sus derechos cívicos y el goce de sus bienes, a la vez que los problemas de seguridad ciudadana, se refieren a la generalización de una situación en la cual el Estado no cumple, total o parcialmente, con su función de brindar protección ante el crimen y la violencia social, lo que significa una grave interrupción de la relación básica entre gobernantes y gobernados. Los Estados tienen la obligación de proteger el desarrollo de los Derechos humanos en consonancia con la Seguridad ciudadana, la obligación de adoptar políticas preventivas, de investigar y sanciona y de cumplir su deber debido a la responsabilidad que tiene el Estados y los terceros en la transgresión de derechos Humanos. **Palabras claves:** Seguridad Ciudadana, Derecho Humanos, Políticas Públicas

Abstract

The objective was to study citizen security in Venezuela, within the framework of International Human Rights Law 2017- The methodological process was developed through a type of analytical and documentary research. In recent years, a better conceptual approach to citizen security from the Human Rights perspective has been achieved. In citizen security, there are those rights where all members of a society are entitled, who can cope with the least possible level of threats to their personal integrity, their civic rights and the enjoyment of their assets, as well as the problems of Citizen security, refers to the generalization of a situation in which the State does not comply, totally or partially, with its function of providing protection against crime and social violence, which means a serious interruption of the basic relationship between rulers and governed. The States have the obligation to protect the development of Human Rights in line with Citizen Security, the obligation to adopt preventive policies, to investigate and punish and to fulfill their duty due to the responsibility that the State and third parties have in the transgression. of Human rights. **Keywords:** Citizen Security, Human Rights, Public Policies

Fecha de Recepción: 15-06-2022

Fecha de Aceptación: 07-07-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Abogado. Universidad Rafael Urdaneta (URU); Licenciado en Administración. Universidad Politécnica Territorial del Estado Mérida "Kléber Ramírez" (UPTM); Licenciado en Estudios Internacionales. Universidad Santa María (USM); Especialista en Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC); Especialista en Derecho Internacional Humanitario. Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC); Especialista en Derecho Penal Internacional. Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC); Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" (UNESR); Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC). <https://orcid.org/0000-0002-6616-3238>

Introducción

La sociedad en general desea vivir en medios seguros, por ello abordar el tema de Seguridad Ciudadana, conlleva necesariamente a revisar inicialmente el concepto de ciudadanía, respecto a ello Touraine (1994), indica que:

La idea de ciudadanía proclama la responsabilidad política de la cada uno y defiende por lo tanto la organización voluntaria de la vida social contra las lógicas no políticas, a las que algunos pretenden “naturales”, del mercado o el interés nacional (p. 13).

Con base a ello cabría preguntarse qué relación existe entre ciudadanía y seguridad dado que, para algunos entendidos en la materia, su perspectiva viene dada a través de la Democracia, siguiendo a Touraine (1994), la democracia, se entenderá “la democracia fue definida de dos maneras diferentes. Para algunos, se trata de dar forma a la soberanía popular; para otros, de asegurar la libertad de debate político” (p. 21).

En el primer caso, la democracia se define por su sustancia, en el segundo por sus procedimientos. La segunda definición es la más simple de enunciar: la libertad de asociación y expresión debe ser completada por reglas de funcionamiento de las instituciones que impidan la malversación de la voluntad popular, el bloqueo de las deliberaciones y de las decisiones, de la corrupción de los elegidos y los gobernantes.

Verificando estos conceptos, se debe establecer la relación entre ciudadanía, seguridad y Derechos Humanos, en el entendido que el ejercicio pleno de la ciudadanía se da a través de la convivencia pacífica y esta debe ser garantizada por el Estado, evitando la vulneración de los derechos en el espacio de interacción de la ciudadanía.

Respecto a ello la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, indica que los Estados están obligados a conceder a los ciudadanos de su país derechos y generar las condiciones para que la población goce de estas prerrogativas. En ese sentido, la eficiente garantía de esos derechos genera la seguridad de todos y todas necesitan.

Los principales derechos que deben ser garantizados y que se ajustan a una definición de alcance mediano de la seguridad ciudadana, se encuentran referidos a: el derecho a la vida; el derecho a la integridad física; el derecho a la libertad personal; el derecho a las garantías procesales y a la protección judicial; el derecho a la privacidad y a la protección de la honra y la dignidad; el derecho a la libertad de expresión; el derecho a la libertad de reunión y asociación; y el derecho a la participación en los asuntos de interés público.

Pero la garantía de los derechos arriba mencionado debe contemplar, según este organismo la posibilidad de establecer medidas nacionales que permita la participación ciudadana, rendición de cuentas, la no discriminación; donde nosotros agregaríamos la equidad, igualdad e inclusión de la población. Para esto, los estados deben establecer atenciones de prevención, intervención y respuesta a las situaciones que impactan la posibilidad de cumplimiento de este mandato.

Venezuela, país democrático que contempla en el preámbulo de su máxima Ley la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la preminencia de los Derechos Humanos, planteando revisión, replanteamiento y el reimpulso de la acostumbrada idea de ciudadanía, proyectándola más allá del reconocimiento expreso de unos derechos, y buscando la consolidación de su ejercicio conjuntamente con el proceso de reforma del Estado venezolano y para la redefinición de un sistema

tendente a garantizar la seguridad ciudadana, entendida como la preservación de derechos y libertades reconocidas a las personas.

En tal sentido, impulsa los elementos de un modelo de seguridad ajustado a los principios constitucionales de un Estado social y democrático de Derecho, y se pone en relieve la importancia del estudio de la política pública nacional de seguridad ciudadana, por ser ésta un buen revelador de los valores y objetivos del Estado en la materia, por ello en la En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, se consagra por primera vez a nivel constitucional la seguridad ciudadana (artículo 55), docta en sentido extenso como la protección de los derechos, libertades y garantías constitucionales.

Ello envuelve desde el punto de vista conceptual, el progreso del tradicional modelo de seguridad basado en el orden público acuñado durante largo tiempo en el país, que garantizaba sobre todo el normal funcionamiento de las instituciones del Estado y bajo el cual se protegía el orden económico y político.

Así las cosas, la seguridad ciudadana vista desde, la base de la Constitución de 1999, la cual va en concordancia con los acuerdos internacional de los estados en la defensa y garantía de los derechos humanos, y el ejercicio de políticas y acciones para la conservación de la seguridad ciudadana, se orientar a analizar las condiciones particulares de la población como objeto de derechos y acceso a la seguridad ciudadana.

Venezuela, en función de la protección de los ciudadanos y de su seguridad, ha orientado sus políticas y planes, en la reducción de los índices de criminalidad, en pro de alcanzar una Venezuela segura y el libre y pleno ejercicio de los derechos de sus ciudadanos, tratando de minimizar los índices la violencia generadas como resultado de las condiciones de

inseguridad, con el establecimiento de modelos fundamentados en el orden público y la seguridad ciudadana, cuyo fin esencial es preservar derechos y libertades, entre ellos, derechos civiles, políticos, sociales y de las familias, culturales y educativos, económicos, de los pueblos indígenas y ambientales. Entre los primeros, se encuentran consagrados el derecho a la vida, libertad personal, integridad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones privadas, al debido proceso, al libre tránsito y, entre otros, el derecho a la protección por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por la ley.

Asimismo, ofrece un servicio público a la ciudadanía, siendo su misión primordial la protección de la seguridad de los ciudadanos, todo ello en procura de una mejor calidad de vida.

En ese orden de ideas y evocando a Madriz (2016), la seguridad ciudadana viene a ser un “concepto instrumental para el desarrollo de los derechos fundamentales y el orden público, un instrumento al servicio de la seguridad, pero nunca un fin en sí mismo” (p. 73).

De acuerdo con lo supra señalado, la garantía de los Derechos Humanos genera la posibilidad del ejercicio pleno de una ciudadanía, sin riesgos de violencia, agresiones, crímenes o delitos. La política nacional y local debe empezar con evaluar esta relación y establecer las condiciones de prevención, intervención, control y respuesta que mantenga los derechos. Esto requiere un ordenamiento institucional adecuado, donde cada actor entienda la base del trabajo que se debe ejecutar y un liderazgo proveniente de los gobiernos desde el punto de vista nacional, estatal y municipal, por lo que el Estado venezolano en el marco de su políticas públicas, busca minimizar la criminalidad exacerbada y la protección de sus ciudadanos, que estos puedan desenvolverse en una Venezuela segura y en resguardo

al libre ejercicio de todos los derechos devenidos del ejercicio de la ciudadanía.

Breve reseña histórica sobre seguridad ciudadana en Venezuela

Señala la Universidad Experimental de la Seguridad (UNES 2012), que la seguridad con un enfoque histórico-político, tanto en el contexto hemisférico occidental como en nuestro país Venezuela, donde se hacen visibles las estrategias y lógicas estructurales que en gran parte definen la concepción actual de la seguridad ciudadana. Tradicionalmente, la seguridad ha estado asociada con la represión del delito y el mantenimiento del orden en un entorno de control de la criminalidad, lo que constituye un enfoque eminentemente reactivo.

A esta concepción de seguridad se fueron incorporando nuevos elementos, relacionados con la protección de los derechos y libertades ciudadanas a raíz de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. La seguridad ciudadana viene a ser, desde entonces, un conjunto de medidas y previsiones que adoptan los estados, a través de sus instituciones dentro del marco de la ley y los derechos humanos, para que la comunidad pueda desarrollar sus actividades libres de riesgos y amenazas.

De acuerdo con el inventario de propuestas de la A.C. PAZ ACTIVA (2018), durante el lapso 1989 a 2017, Venezuela vivió dos periodos históricos netamente diferenciados. Durante el primero, de 1989 a 1999, más corto, el país logró contener la criminalidad y mantener su posición con tasas de homicidio muy inferiores a las de países vecinos, como Colombia, a pesar de graves hechos que afectaron su institucionalidad.

Respecto a ello indica Núñez, (2004), que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, se consagra por primera vez a nivel constitucional la seguridad ciudadana (artículo 55), entendida en sentido amplio como la protección de los derechos, libertades y garantías constitucionales.

Aseverando así que ello implicó conceptualmente la superación del tradicional modelo de seguridad basado en el orden público acuñado durante largo tiempo en el país, que garantizaba sobre todo el normal funcionamiento de las instituciones del Estado y bajo el cual se protegía el orden económico y político, tanto en gobiernos dictatoriales como democráticos, incluso por encima de los derechos y garantías civiles (Núñez, 2001).

A partir de 1999, el constituyente parece redefinir las relaciones entre el individuo y el Estado en materia de seguridad, en el seno de un modelo constitucional propio de un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia “que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la demo

Indicando al respecto A.C. PAZ ACTIVA (2018), que es a partir de 1999, donde la criminalidad comienza un ascenso acelerado. En esta segunda etapa, más larga y que aún continúa, Venezuela se ve inmersa en un profundo proceso de transformación política, persistiendo el problema de la inseguridad, situación está que figuraba entre las tres grandes preocupaciones de sus habitantes, y desde el año 2003, pasa a ocupar la primera posición, es sólo en el 2006, y después de graves casos que conmocionaron a la opinión pública, que el Gobierno formula una primera

operación política de envergadura en esta materia. Incorporándose la participación de las comunidades en la prevención del delito.

Ante este pronóstico Jaime Curbet (2009), permite dimensionar la importancia del problema e impacto de la seguridad ciudadana y de la delincuencia organizada en el contexto mundial actual y especialmente en Venezuela, que ha alcanzado en el 2018, la triste designación de ser el país del mundo con la peor tasa de homicidios.

Entender la importancia que representa el problema de la seguridad ciudadana y su impacto sobre las personas, la familia, la comunidad, la sociedad y las posibilidades de desarrollo nacional, son necesarios en el análisis del rol del Estado, actor principal en esta materia, de las políticas de seguridad, de su instrumentación u omisión, en una Venezuela en la que, además, los planes formulados por los gobiernos no han alcanzado el éxito deseado debido a lo indicado por Curbet (2009):

La inseguridad ciudadana ha cambiado irremediablemente nuestras vidas. Ni el crimen ni el miedo que suscita son, por supuesto, fenómenos propiamente contemporáneos. Bien al contrario, la delincuencia en sus múltiples formas parece acompañar, como efecto no deseado pero inevitable, el desarrollo de la sociedad humana. Sin embargo, nunca antes se había producido una conjunción tan inquietante entre, por una parte, unos niveles elevados y sostenidos de delincuencia (depredación de bienes de consumo y también, aunque en menor medida, violencias personales) y, por la otra, la cronificación social de un miedo difuso al delito (p. 5)

Por otra parte, el inventario y análisis de los planes de seguridad no puede limitarse a un listado. El estudio de los planes de seguridad, para que adquieran riqueza y profundidad, debe ir acompañado de referencias al

contexto en el que fueron formulados, los problemas de seguridad ciudadana del momento, la ideología y circunstancias del gobierno que los formuló, sus objetivos y razón de ser, así como de una evaluación de su impacto sobre los objetivos que se pretendían alcanzar.

Elementos que conforman las obligaciones de los Estados desde la perspectiva de la seguridad ciudadana

Existe gran pluralidad de contextos que afectan la seguridad ciudadana. Sin duda el acrecentamiento de la violencia y de la delincuencia en todas sus expresiones es el principal elemento catalizador de la sensación de inseguridad que viven los ciudadanos en el mundo, situación está a la que no escapa Venezuela, sin embargo siendo un país suscriptor en materia de tratados, pactos y convenios internacionales, que promulga en su constitución la preeminencia de los derechos Humanos, asume su responsabilidad en el planteamiento de políticas públicas tendientes al resguardo de la ciudadanía en materia de seguridad con miras a la protección y desarrollo de sus Derechos Humanos.

Indica la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH 2009), que en el orden jurídico internacional de los Derechos Humanos no se encuentra consagrado expresamente el derecho a la seguridad frente al delito o a la violencia interpersonal o social, embargo, puede entenderse que ese derecho surge de la obligación del Estado de garantizar la seguridad de la persona, en los términos del artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”; del artículo 1 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: “Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”;

del artículo 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: “Toda persona tiene el derecho a la libertad y a la seguridad personales”; y del artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”.

No obstante, la Comisión considera que la base de las obligaciones exigibles al Estado se encuentra en un plexo normativo que exige la garantía de derechos particularmente afectados por conductas violentas o delictivas, cuya prevención y control es el objetivo de las políticas sobre seguridad ciudadana.

Concretamente, este cúmulo de derechos está integrado por el derecho a la vida; el derecho a la integridad física; el derecho a la libertad; el derecho a las garantías procesales y el derecho al uso pacífico de los bienes, sin perjuicio de otros derechos.

Resumiéndose así que los ámbitos de la seguridad ciudadana incorporan valores del Estado social y democrático de Derecho y se vinculan con:

- Los derechos humanos
- La seguridad de las personas y de los bienes
- La delincuencia y el quehacer de la policía y la administración de la justicia
- El desarrollo de la sociedad y mejores niveles de vida
- El desarrollo económico y la generación de oportunidades
- La calidad de la democracia y la gobernabilidad

Del mismo modo, también es importante destacar que la seguridad ciudadana, como condición o situación exigible, es un derecho consignado implícitamente y en otros casos de manera explícita en constituciones, leyes, así como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de

Naciones Unidas (1948) y la Declaración de la OEA en Montrouis (1995) en el caso de América Latina.

La obligación de adoptar medidas para prevenir la vulneración de derechos vinculados a la Seguridad ciudadana

Desde un punto de vista práctico, la seguridad ciudadana se relaciona estrechamente con el diseño y ejecución oportuna de una política eficaz, la superación de los problemas derivados de la delincuencia, la violencia y la inseguridad; la solución de la crisis del sistema penal, la consolidación de las instituciones democráticas, de manera de asegurar la participación de todos los sectores de la sociedad; así como la promoción de un mayor desarrollo social, que signifique la reducción de la pobreza, la marginalidad y la desigualdad.

Respecto a ello la CIDH, ha señalado que La CIDH, que una política pública de seguridad ciudadana debe ocuparse de las diferentes dimensiones de los problemas que originan la criminalidad y la violencia; por lo tanto, es necesario que sus intervenciones conduzcan a su abordaje integral. Sin perjuicio de ello, y atendiendo a la experiencia de los planes y programas implementados en la región en los últimos años, las acciones que los Estados miembros de la OEA lleven adelante para enfrentar la violencia y la criminalidad deben otorgarles una especial centralidad a las medidas de prevención. Éstas han de abarcar un amplio espectro que atienda algunos cambios culturales en la región que favorecen la reproducción de la violencia, así como la incidencia de la exclusión y la marginación, las cuales han dañado seriamente el tejido social en las últimas décadas.

Igualmente indica la CIDH La perspectiva de los derechos humanos permite abordar la problemática de la criminalidad y la violencia, así como

su impacto en la seguridad ciudadana, mediante el fortalecimiento de la participación democrática y la implementación de políticas centradas en la protección de la persona humana.

Si bien el derecho internacional de los derechos humanos no define en forma expresa el derecho a la seguridad frente al delito o a la violencia interpersonal o social, cuya prevención y control es el objetivo de las políticas sobre seguridad ciudadana, los Estados se encuentran obligados por un conjunto de normas que exigen la garantía de los derechos particularmente afectados por las conductas violentas o delictivas: el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, el derecho a la libertad personal y el derecho al uso pacífico de los bienes.

Las obligaciones de los Estados miembros con respecto a la seguridad ciudadana también comprometen el derecho a las garantías procesales y a la protección judicial, el derecho a la privacidad y a la protección de la honra y la dignidad, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a la libertad de reunión y asociación, y el derecho a la participación en los asuntos de interés público.

En un sentido amplio, la seguridad ciudadana también puede incorporar medidas de garantía de los derechos a la educación, a la salud, a la seguridad social y al trabajo, entre otros.

Señala Silva Max (2016) , que aunque el “deber de prevenir” no está contemplado expresamente en la Convención Americana de Derechos Humanos, sino que debe su origen al desarrollo jurisprudencial de la Corte “El contenido de la obligación de prevenir, sin embargo, no ha sido definido de manera unívoca o quizás el uso de la nomenclatura no ha sido regular; se ha utilizado el concepto de ‘prevenir’ de un modo a veces amplio y a veces estrecho”, éste ha sido derivado de la obligación de “garantizar” los

derechos humanos, establecida en el artículo 1 de la Convención, complementando lo anterior con lo señalado en su art. 24.

Además, debe tenerse presente que dicha obligación fue desarrollada en un principio sobre todo en relación con el derecho a la vida. Así, la primera vez que se estableció lo anterior fue en el cuarto fallo de fondo que dictó la Corte, correspondiente al Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras, de 1988.

En esa Sentencia se declaró, de manera bastante amplia:

Apartado número 166. La segunda obligación de los Estados Partes es la de ‘garantizar’ el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención a toda persona sujeta a su jurisdicción. Esta obligación implica el deber de los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos.

Por eso agregaba un poco más adelante artículo 175. El deber de prevención abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales.

Es claro, a su vez, que la obligación de prevenir es de medio o comportamiento y no se demuestra su incumplimiento por el mero hecho de que un derecho haya sido violado.

Derechos Humanos y Seguridad ciudadana

El Estado tiene una responsabilidad fundamental cuando se trata de propiciar un contexto de seguridad como medio de lograr el objetivo primordial de garantizar los derechos de las personas. Ello requiere como medidas prioritarias en el caso de Venezuela, la reforma del sistema judicial y policial, la reducción de la corrupción y la creación de condiciones de seguridad pública, tanto en términos objetivos como subjetivos.

El sistema policial y judicial está relacionado con los conceptos más amplios de mediación social y cooperación transinstitucional en materia de prevención de la violencia y la criminalidad.

De acuerdo con lo señalado por la CIDH, La promoción de la seguridad ciudadana con enfoque en los derechos humanos exige también que se preste atención a la seguridad y a los derechos de los agentes del Estado, incluidos los miembros de la policía. Con frecuencia privados de la seguridad que otorga el respeto a sus derechos fundamentales, los agentes de policía cumplen sus funciones sin las condiciones necesarias y la competencia para garantizar eficazmente la seguridad ciudadana. Los Estados Miembros tienen el deber de garantizar y proteger los derechos profesionales de los integrantes de sus fuerzas policiales, así como de proporcionarles la formación, infraestructura y equipamiento para el adecuado cumplimiento de sus cometidos institucionales.

Igualmente asiente la CIDH, que, si bien no debe confundirse la política de seguridad ciudadana con las políticas sociales a cargo del Estado, es preciso tener en cuenta que aquellos países caracterizados por altos

niveles de desigualdad y discriminación son más vulnerables a la delincuencia, la violencia y, con ellas, a las violaciones de los derechos humanos. La reducción de la desigualdad y la discriminación pueden desempeñar un papel crucial en las condiciones de seguridad ciudadana. Estos derechos que pueden ser afectados en el marco de la ejecución de planes de seguridad, el Derecho a la vida, Derecho a la vida. Derecho a la integridad persona. Derecho a la libertad y la seguridad personales. Derecho a las garantías procesales y a la protección judicial. Derecho a la privacidad y a la protección de la honra y la dignidad. Derecho a la libertad de expresión. Derecho a la Libertad de reunión y asociación. Derecho a participar en los asuntos de interés público. Derecho a la no violación del domicilio. Derecho a la no discriminación, Derecho a la propiedad la propiedad. Derecho a un juicio justo. Derecho al Debido Proceso. Derecho a la igualdad de las partes. Derecho a una vida libre de violencia, entre otros.

Políticas de Seguridad ciudadana aplicadas en Venezuela, durante el periodo 2017 -2018

Como reseña, A.C. PAZ ACTIVA (2018). Anterior al plan de seguridad 2014-2017, Mano dura y represión social. Desechando el plan a favor de las Operaciones de Liberación del Pueblo (OLP), existía el plan (2007 – 2013) La Gran Misión A Toda Vida Venezuela, pasándose de las acciones militaristas a un Plan como política de seguridad ciudadana.

Para ello reseña la prensa Efe (2017), que el gobierno venezolano activa un nuevo plan para la “seguridad ciudadana”. Siendo presentado el 18 de enero del 2017, para un periodo 2017-2021, por el ciudadano presidente de Venezuela Nicolás Maduro, basado en “seis líneas de acción” que son parte de un plan para atender la "seguridad ciudadana" en el país y al que también

denominó como "un sistema de protección del pueblo", en el que trabajarán conjuntamente todas las fuerzas de seguridad del Estado.

En el campo del frente de la seguridad ciudadana, en el marco de la 'campaña Carabobo 2021, se lanzaron seis líneas de acción que resumen la más alta y acabada política en seguridad ciudadana que jamás haya existido en Venezuela y creo que exista en América Latina.

La primera línea de acción será la expansión de todos los planes deportivos culturales y de creación de valores del Movimiento por la Paz y la Vida para defender a los niños de la cultura que cultiva una admiración por la droga, por la violencia, por las armas.

Para ello se hizo un llamado Movimiento por la Paz y la Vida promover un plan que permita neutralizar todas las campañas directas o indirectas que promocionan la violencia, el culto a las armas, la muerte.

Como segunda línea, se ordenó a todo el estado mayor del sistema policial venezolano retomar y hacer las adecuaciones necesarias para poner en la calle toda la fuerza policial y que el sistema de patrullaje fuese más efectivo. En tercer lugar, la instalación de los "cuadrantes de paz", los cuales son una estructura, un estado mayor, donde participan diferentes instituciones policiales y la ciudadanía en perfecta unión cívico militar policial. Inicialmente existían 2.119 "cuadrantes de paz" en todo el territorio nacional que son el corazón de todo lo que hará en materia de seguridad ciudadana, y que posteriormente se fueron ampliando a 2.300.

Como cuarta línea el fortalecimiento del sistema de protección popular para la paz SP3, que contará con patriotas cooperantes para adelantarse con información a las amenazas para identificar las bandas criminales paramilitarizadas y las bandas de homicidas y sicarios, para hacer el trabajo de inteligencia.

La quinta "línea de acción" tiene que ver con la recuperación y eficiencia del operativo de seguridad denominado "Operaciones de Liberación del Pueblo" que han sido sometidas a una revisión profunda y que ahora tendrán una nueva fase, superior, en la que se llamarán "Operaciones de Liberación Humanista del Pueblo (OLHP)".

La última línea, la política de seguridad del Gobierno, se basaría en la expansión del Movimiento por la Paz y la Vida, reactivación del patrullaje nacional, instalación de los Cuadrantes de Paz, aplicación del Sistema de Inteligencia Popular (SP3), Operación Liberación Humanista del Pueblo (OLHP) y justicia local.

Posteriormente se crearán las casas de justicia que son para la resolución de conflictos, para la justicia temprana, oportuna y para llevar la autoridad del Estado a la comunidad.

En la renovación de la OLP, para llevarla a la OLHP, el Gobierno propone que se involucre a los ciudadanos en su figura de patriotas cooperantes. En este aspecto se encienden las alarmas de los defensores de derechos humanos y también de los penalistas.

Para septiembre de 2017, se anunció la puesta en marcha del Plan Nacional Antisecuestro que contará con nueve instancias para ampliar las acciones en este ámbito, como un centro de atención preventiva a instalarse en el Centro Penitenciario de Oriente, conocido como El Dorado, ubicado en el estado Bolívar, y un centro estratégico de inteligencia, una unidad de aprendizaje para la prevención y otra de atención a las víctimas y familiares. También contará con una unidad nacional de negociación y manejo de crisis antisecuestro, una unidad interinstitucional de asesoría y representación jurídica para los funcionarios de seguridad y un órgano

interinstitucional de asesoría y representación jurídica para los funcionarios de seguridad.

Conclusiones

De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH 2009). La seguridad ciudadana es una de las dimensiones de la seguridad humana y por lo tanto del desarrollo humano e involucra la interrelación de múltiples actores, condiciones y factores entre los cuales se cuentan la historia y la estructura del Estado y la sociedad; las políticas y programas de los gobiernos; la vigencia de los derechos económicos, sociales, culturales; y el escenario regional e internacional.

La seguridad ciudadana se ve amenazada cuando el Estado no cumple con su función de brindar protección ante el crimen y la violencia social, lo cual interrumpe la relación básica entre gobernantes y gobernados

El concepto de seguridad ciudadana es el más adecuado para el abordaje de los problemas de criminalidad y violencia desde una perspectiva de derechos humanos, en lugar de los conceptos de “seguridad pública”, “seguridad humana”, “seguridad interior” u “orden público”. Éste deriva pacíficamente hacia un enfoque centrado en la construcción de mayores niveles de ciudadanía democrática, con la persona humana como objetivo central de las políticas a diferencia de la seguridad del Estado o el de determinado orden político.

En los regímenes democráticos, el concepto de seguridad frente a la amenaza de situaciones delictivas o violentas se asocia a la “seguridad ciudadana” y se utiliza en referencia a la seguridad primordial de las personas y grupos sociales. Del mismo modo, contrariamente a los conceptos también utilizados en la región de “seguridad urbana” o “ciudad

segura”, la seguridad ciudadana se refiere a la seguridad de todas las personas y grupos, tanto en las zonas urbanas como rurales.

En los últimos años se ha logrado una mejor aproximación conceptual a la seguridad ciudadana desde la perspectiva de los derechos humanos. Efectivamente, en el ámbito de la seguridad ciudadana se encuentran aquellos derechos de los que son titulares todos los miembros de una sociedad, de forma tal que puedan desenvolver su vida cotidiana con el menor nivel posible de amenazas a su integridad personal, sus derechos cívicos y el goce de sus bienes, a la vez que los problemas de seguridad ciudadana, se refieren a la generalización de una situación en la cual el Estado no cumple, total o parcialmente, con su función de brindar protección ante el crimen y la violencia social, lo que significa una grave interrupción de la relación básica entre gobernantes y gobernados.

Referencias

- A.C. PAZ ACTIVA (2018). *Seguridad*. Recuperado de:
<http://pazactiva.org.ve/2018/07/>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de:
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009). *Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos. (Estándar)*. Recuperado de:
<https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/SEGURIDAD%20CIUDADANA%202009%20ESP.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. 36.860. (Extraordinario), Diciembre, 30, 1999.

Curbet, J. (2009). *Un lenguaje colectivo en construcción: el diagnóstico de la violencia*. Recuperado de:
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/41850.pdf>

Madriz, A. (2016). *Seguridad ciudadana y políticas públicas: caso de la Misión a Toda Vida Venezuela*. Trabajo de grado. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez", Núcleo Regional de Educación Avanzada Caracas. Caracas, Venezuela.

Max, S. (2016). *El deber de prevenir violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias*. Revista de Derecho Universidad San Sebastián. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5837314.pdf>

Núñez, G. (2001). *Violencia policial y derecho a la vida. Aproximación al estudio del comportamiento del sistema penal venezolano*. Recuperado de:
https://www.academia.edu/15631207/Violencia_Policial_y_Derecho_a_la_Vida_Aproximaci%C3%B3n_al_estudio_del_comportamiento_del_sistema_penal_venezolano

Núñez, G. (2004). *Política de Seguridad Ciudadana en Venezuela. Especial Referencia al Desarrollo Jurídico Penal*. Instituto de Criminología Dra. Lolita Aniyar de Castro, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de:
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/capitulo/article/view/5163>

Touraine, A (1994) *¿Qué es la Democracia?* México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Universidad Nacional Experimental de la Seguridad - UNES (2012) *Discutamos sobre seguridad ciudadana. Algunos conceptos para la reflexión en comunidad.* Caracas: Autor.

Proyecto de investigación socio comunitario/factible un desarrollo contradictorio

Programa Nacional De Formación De Grado Estudios Jurídicos - Misión Sucre

Socio-community research project/feasible a contradictory development

National Training Program in Legal Studies - Misión Sucre

Yuraima Griselda Mejicano Rada, Msc. ¹

yuramejicano@gmail.com

UTICEX

Resumen

La importancia del Trabajo Especial de Grado (TEG), como requisito adicional e indispensable que ha de presentar y aprobar el estudiante para optar a los títulos universitarios, el cual se refiere a la aplicación, extensión y profundización de los conocimientos impartidos durante su formación. Por esa razón en la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), en el Programa Nacional de Formación de Estudios Jurídicos, se concibe esta fase como un Proyecto de Investigación Socio Comunitario surgido de una relación dinámica entre los actores de un proceso de Investigación Acción Participativa y Transformadora (IAPT). Sin embargo, en la mayoría de los casos este proceso genera conflictos por la diferencia que existe entre los objetivos de la UBV, como ente que acredita los títulos de Abogados (as) y lo que realmente se presenta en el trabajo escrito. Dicho Trabajo Final se realiza siguiendo las Normas Transitorias para la Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado, elaborado con base a una propuesta de Reforma de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Eje Plaza Zamora (2014). Esa propuesta contiene una explicación detallada de cada una de las partes que la conforman, con la idea de orientar a los profesores y estudiantes del Programa de Estudios Jurídicos, para la realización del trabajo escrito. Nos obstante, el resultado es un TEG, con características de un Proyecto Factible. Por ese motivo, en este Artículo, se realiza un Análisis Reflexivo de la estructura metodológica del mencionado instrumento, empleando para tal fin, el Método de Sistematización, donde se aportaron algunas ideas, para la elaboración del trabajo escrito, sustentadas en la experiencia vivida como profesora desde hace varios años, de la Unidad Curricular Proyecto, que es el espacio académico, donde se acompaña la elaboración, desarrollo y presentación del TEG o Proyecto Final. **Palabras claves:** Experiencia, Estructura Metodológica, Trabajo Especial de Grado, Proyecto de Investigación, Proyecto Factible. Sistematización

Abstract

The importance of the Special Degree Work (TEG), as an additional and essential requirement that the student must present and pass to qualify for university degrees, which refers to the application, extension and deepening of the knowledge impart-ed during their training. For this reason, at the Bolivarian University of Venezuela (UBV), in the National Training Program for Legal Studies, this phase is conceived as a Socio-Community Research Project arising from a dynamic relationship be-tween the actors of a Participatory Action Research process and Transformer (IAPT). However, in most cases this process generates conflicts due to the difference between the objectives of the UBV, as an entity that accredits the titles of Lawyers (as) and what is presented in the written work. Said Final Work is carried out following the Transitory Norms for the Presentation and Evaluation of the Special Degree Work, elaborated based on a Reform proposal of the Bolivarian University of Venezuela of the Plaza Zamora Axis (2014). This proposal contains a de-tailed explanation of each of the parts that make it up, with the idea of guiding the professors and students of the Legal Studies Program, to carry out the written work. However, the result is a TEG, with characteristics of a Feasible Project. For this reason, in this Article, a Reflexive Analysis of the methodological structure of the aforementioned instrument is carried out, using for this purpose, the Systematization Method, where some ideas were contributed, for the elaboration of the written work, based on the experience lived as Professor for several years, of the Project Curricular Unit, which is the academic space, where the elaboration, development and presentation of the TEG or Final Project is accompanied. **Keywords:** Experience, Methodological Structure, Special Degree Project, Research Project, Feasible Project. Systematization.

Fecha de Recepción: 03-11-2022

Fecha de Aceptación: 20-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Licenciada en Trabajo Social. Universidad Central de Venezuela (UCV); Maestría en Seguridad Social. Mención Gerencia Social. Universidad Central de Venezuela (UCV); Postgrado en Psicología Educativa. Convenio Cuba-Venezuela; Candidata a Doctora en la Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez" (UNESR) <https://orcid.org/0000-0002-4808-283X>

Introducción

El Artículo que presenta se refiere a un Análisis Reflexivo, sobre la estructura metodológica del proyecto que se realiza en el Programa Nacional de Formación Estudios Jurídicos, de acuerdo con la experiencia de la autora como profesora de la Unidad Curricular Proyecto, desde hace 18 años aproximadamente,

En La Misión Sucre, la Unidad Curricular Proyecto del Programa de Nacional de Formación de Estudios Jurídicos, es el espacio académico que acompaña la elaboración, desarrollo y presentación del Trabajo Especial de Grado, donde los estudiantes abogados en proceso, deben realizar su trabajo final, con base a una propuesta de Reforma de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Eje Plaza-Zamora denominada: La Normas Transitorias para la Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado, elaborada por un equipo de profesionales conformado por profesores (as) especialistas en derecho y metodología, del cual también formó parte la autora del presente. Artículo.

El Análisis Reflexivo se llevó a cabo desarrollando los aspectos de la Sistematización de Experiencias, considerada como el procedimiento metodológico más idóneo que propicia una relación entre la acción, reflexión y participación, como una interacción social constructiva que promueve el encuentro de saberes entre los actores involucrados en la experiencia, lo cual permitió plantear algunos aportes sobre la estructura metodológica que deben seguir los estudiantes para la elaboración del Proyecto Final o Trabajo Especial de Grado, para su presentación y Socialización del mismo, de acuerdo a los objetivos y propósitos establecidos en los planes de estudio del programa.

En este sentido, el presente artículo está estructurado en tres (3) partes fundamentales, en la primera, se hace un planteamiento acerca de la contradicción existente entre lo que genera la propuesta realizada por la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), y lo que realmente se elabora, presenta, entrega y socializa los estudiantes como producto final los estudiantes de Estudios Jurídicos, para optar al grado de Abogado (a).

En una segunda parte, se encuentran los aspectos teóricos y metodológicos que fundamentan la realización de la reflexión, además se explican las herramientas, procesos y procedimientos metodológicos que apoyaron el análisis crítico, vinculados a la Sistematización.

En tercer punto, se presenta el Análisis y Reflexión Crítica sobre la estructura metodológica para la elaboración y redacción del trabajo Especial de Grado y la los algunos aportes como una propuesta referida a un diseño de Estructura Metodológica que pueden utilizar para la elaboración del TEG, la cual está fundamentada en la experiencia de la autora como profesora de la Unidad Curricular Proyecto y en los fines y objetivos de la Misión Sucre y la UBV.

Problematización

El proyecto final que elaboran los estudiantes del Programa de Formación de Estudios Jurídicos de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), de la Misión Sucre, está fundamentada en un propuesta que explica detalladamente la estructura metodológica para la elaboración del trabajo final, denominada “Normas Transitorias para la Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado”, la cual establece en su contenido la realización del trabajo en dos (2) partes, sin embargo, cuando se revisa el documento, realmente se desarrolla en tres (3) partes importantes, la primera contiene todos los elementos básicos de un proyecto de

Investigación, tales como Introducción, donde se encuentra la justificación y los Objetivos de la Investigación, seguida por el Área de Investigación General del Proyecto, el Maco Teórico Reverencial y posteriormente el Planteamiento de la Problemática Abordada, para culminar esta parte de la estructura con la metodología empleada en la investigación.

La segunda parte, se refiere, a la Sistematización de Experiencia y Evaluación del Proceso, donde se debe explicar la vinculación del proyecto con las Líneas de Investigación desarrolladas durante los cuatro (4) años de formación profesional.

La tercera sección, está constituida por la Propuesta, la cual no debe tener el mismo nombre que el Trabajo Especial de Grado, tiene su propio esquema metodológico para su desarrollo, está organizado por separado de la investigación general, pero se entrega al mismo tiempo que el Trabajo Especial de Grado, que se traduce en un proyecto Socio Jurídico Comunitario, de Investigación Acción Participativa, donde la propuesta de transformación sea generada por los conocimientos que se adquieren desde la experiencia a partir del principio metodológico de las necesidades e intereses sentidos y/o reales como; un planteamiento que deben ser expresadas por las comunidades, bajo un contexto real y palpable de dichas necesidades o intereses y no, como producto de varios esfuerzos presentados en el TEG, que contiene por separado una propuesta generada por el desarrollo de un Proyecto Factible, cuyas finalidad son meramente diferentes en su propósito y características.

Por eso es necesario realizar una reflexión crítica, acerca de esta contradicción que existe en la mencionada propuesta a fin de proponer aportes que permitan la realización de un solo Trabajo Final con la coherencia filosófica de la Misión Sucre y la UBV. Es decir, un informe

escrito donde se exprese un proceso investigativo desarrollado con la Metodología de investigación Acción Participativa y Transformadora (IAPT), donde se plantee la producción de conocimientos para transformar lo cotidiano; que el cambio se promueva por la acción real y a partir de ahí construir nuevos conocimientos o teoría.

Soporte Conceptuales y Metodológicos

Los fundamentos teóricos de la presente Reflexión Crítica están relacionados con la estructura constitutiva del Trabajo Especial de Grado (TEG), que desarrollan los estudiantes de Estudios Jurídicos, en las Aldeas Universitarias ubicada en el Eje Plaza Zamora, del estado Bolivariano de Miranda, y algunos aspectos relacionadas con la soporte conceptual de la Misión Sucre, la Unidad Curricular Proyecto, la Propuesta: “Normas Transitorias para la Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado”, así como la definición de los proyectos de investigación y factible. En lo metodológico, parte de la Sistematización de Experiencias, como método para realizar el Análisis Reflexivo y proponer algunos aportes teóricos sobre la base de los conocimientos surgidos directamente de la experiencia, para retroalimentar orientaciones y directrices al Trabajo Especial de Grado del Programa Nacional de Estudios Jurídicos de la Misión Sucre, con una estructura metodológica que se limite a la elaboración, presentación y socializar de un proceso de Investigación Acción participativa y transformadora (IAPT).

Misión Gran Mariscal Antonio José de Sucre

La Misión Sucre se crea por iniciativa del Ejecutivo Nacional en el año 2003, cuando el presidente Hugo Chávez hace un llamado público a todos los bachilleres sin cupo universitario, a quienes el sistema formal de educación

universitaria había excluido. El presidente Chávez explicó de manera clara y pedagógica los objetivos y orientaciones de este gran e importante proyecto educativo, el cual pretendía entre otros elementos “pagar la deuda social en la materia educativa, a nivel universitaria y profesional” que habían contraído los gobiernos denominados de la “Cuarta República”.

Para tal fin, se diseñó una estrategia para el alcance del mencionado proyecto educativo como fue la Municipalización de la Educación Universitaria, a fin de que las instituciones de educación universitaria respondieran a las aspiraciones y vocaciones de los estudiantes en correspondencia con las necesidades detectadas en las comunidades organizadas.

En este caso la Universidad Bolivariana de Venezuela, es la responsable de acreditar los títulos universitarios, así como también dicta los lineamientos y parámetros para la elaboración del Trabajo Especial de Grado, que deben entregar los estudiantes al finalizar el proceso de formación.

En este contexto, el 19 de septiembre de 2003, mediante publicación en la Gaceta Oficial N.º 37.779, Decreto N.º 2.601, se crea la Comisión Presidencial de Participación Comunitaria para la incorporación y apropiado desempeño en el nivel de educación superior de los bachilleres excluidos del sistema, el cual tenía como finalidad el estudio, formulación, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado “Misión Sucre”.

El Programa de Nacional de Formación (PNF) de Estudios Jurídicos

La figura de los Programas Nacionales de Formación (PNF) se creó mediante Resolución 2.963 de fecha 13 de mayo de 2008, publicada en Gaceta Oficial 38.930 del 14 de mayo de 2008, con el propósito constituir

redes de conocimiento y aprendizaje para la generación, transformación y apropiación social del conocimiento en las respectivas áreas, al servicio de la Nación y, en particular, promover activamente la articulación y cooperación solidaria entre las instituciones de educación universitaria; la vinculación de la educación universitaria con los organismos del Estado, empresas y organizaciones sociales, en función de la pertinencia de la formación y la creación intelectual; la movilidad nacional de estudiantes, profesores y profesoras; la producción, distribución y uso compartido de recursos educativos; así como la formación avanzada de profesores, profesoras y otros profesionales

En ese marco, surgió la definición de los Programas de Formación, concebidos como Programas de Formación de Grado. Luego se retomaron los análisis sobre él y una conclusión fundamental, con ánimo integrador, es la figura de los Programas Nacionales de Formación, constituyéndose en el eje central para el desarrollo de la referida Misión, dirigida a contribuir con la articulación institucional y territorial de la educación universitaria. Los PNF se definieron como el conjunto de actividades académicas, conducentes a títulos, grados o certificaciones de estudios de educación universitaria, creados por iniciativa del Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, diseñados con la cooperación de instituciones de educación universitaria nacionales, atendiendo a los lineamientos del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, para ser administrados en espacios del territorio nacional. En su definición confluyen la necesidad de garantizar que la educación universitaria sea un derecho universal, el impulso de un subsistema de educación universitaria cooperativo y solidario, la articulación de la formación y la creación intelectual con el Proyecto Nacional Simón Bolívar,

que mantiene vigente, pero para la época, era el Primer Plan Socialista 2007-2013.

Estos programas representan un proceso de investigación, acción y formación en colectivo, que se orienta en función de las necesidades e intereses socio-jurídicos de la comunidad. Un proceso de formación permanente que responde a un modelo educativo popular para la liberación, en que la comunidad sea protagonista de las transformaciones de sus propias realidades (Programa de Formación de Grado de Estudios de Estudios Jurídicos.2006).

En ese marco de referencias, se crearon varios Programas Nacionales de Formación entre los que se encuentra el Programa de Estudios Jurídico, el cual se organiza bajo un régimen anual en un período que abarca cuatro (4) años, con base en la duración de las actividades académicas previstas en los planes de estudios, que contribuye a la formación del participante, a la creación intelectual, o producción de conocimientos y a su vinculación o inserción socio laboral y/o socio comunitario.

El Programa Nacional de Estudios Jurídicos, exige que, al finalizar todo el proceso formativo, los estudiantes deberán elaborar, presentar y socializar el Trabajo Especial de Grado, donde se exponga los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación, aplicados en las comunidades donde hacen sus proyectos, con la finalidad de lograr el alcance de la transformación jurídica del Poder Popular Organizado, así como el alcance previsto en los programas y planes de estudio de la Misión Sucre.

Unidad Curricular Proyecto de Estudio Jurídicos

La Unidad Curricular Proyecto del Programa Nacional de Formación Estudios Jurídicos, se define como el resto de las Unidades, que conforman los Programas de la Misión Sucre, se nutre del conocimiento presente en

las distintas unidades curriculares que la conforman, de manera integrada a una problemática que le da sentido, en un contexto conocido y real.

Está constituida por actividades formativas teóricas-prácticas, tanto en el aula como en las comunidades que abordan los estudiantes para realizar su proyectos socio-jurídico- comunitarios, cuya acción está enmarcada en un proceso continuo de saberes en el que la comunidad es la, protagonista principal de las transformaciones de sus propias realidades, para una construcción colectiva de saberes en la búsqueda de alternativas de participación de la comunidad en las solución de sus propios conflictos, problemas y contradicciones.

El Proyecto Jurídico, pasa en su desarrollo desde momentos de necesaria asistencia jurídica a la comunidad, hasta otros que progresivamente apunten hacia la autodeterminación popular y transformación crítica de la realidad. La planificación se realiza juntamente con los estudiantes y comunidad.

Desde el inicio, debe trascurrir por encuentros periódicos con todos los actores involucrados en la problemática presentada en las comunidades, única manera de garantizar desde la práctica, la visión integral y de integración alrededor del propósito del proyecto y de su concreción.

Este proyecto, es fundamentalmente un esfuerzo investigativo que deliberadamente busca contribuir en la solución de problemas comunitarios, tratando de dar respuestas y soluciones socio jurídicas a una necesidad real, vivida y sentida por la comunidad.

En función de estos objetivos el proyecto se debe organizarse en secciones de trabajo, con los estudiantes que pertenezcan a la misma comunidad o sectores aledaños donde funcionan los ambientes o las Aldeas Universitarias.

Este proyecto es el eje integrador de todas las unidades curriculares de cada trayecto, donde se diseñan y ejecutan los TEG, como requisito indispensable de egreso para optar al título de Abogado o Abogada de la República, acreditado por la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV). En esa Unidad Curricular, los estudiantes deben preparar en el transcurso de dos (2) años, un informe diagnóstico sobre las actividades teóricas y prácticas realizadas hasta ese momento en las organizaciones de base popular. Posteriormente, finalizando los tramos y trayectos correspondientes deberán elaborar el Trabajo Especial de Grado, de acuerdo con las Normas Transitorias diseñadas para tal fin. Todos estos trabajos deberán realizarlo con la asistencia y acompañamiento del docente de Proyecto.

Proyecto como expresión del Trabajo Especial de Grado

El término proyecto es básicamente polisémico dado que se relacionan con diferentes usos y aplicaciones. Esta diversidad de significados lo convierten en un término impreciso. Etimológicamente, el vocablo proyecto viene del latín “proiectum” el cual compone el prefijo “pro”, que significa hacia adelante e “iectum” que tiene el alcance de lanzar así se podría entender como lanzar hacia adelante. Esta acepción se refiere a uno de los significados que tienen la palabra: una idea de alcanzar un objetivo específico (Cerde Gutiérrez, 1997).

En muchas áreas del conocimiento existe coincidencia en que el término proyecto se relaciona con un medio para alcanzar un fin determinado a nivel operativo. Filosóficamente, al hablar del proyecto se hace referencia a una proyección o social del ser humano.

Para sociólogo y antropólogos, el proyecto significa un medio para transformar una comunidad. Es decir, el proyecto puede ser una actitud o

una realización. En este sentido, Arias (1998), define el proyecto como un conjunto de ideas organizadas que pretenden alcanzar un objetivo, para lo cual se realiza una serie de actividades en forma planificada.

Existen diversas clases de proyectos: proyectos de desarrollo, proyecto de gobierno, proyecto de inversión social, proyecto de aprendizaje, proyecto de plantel, proyecto de aula, proyecto de Investigación, Proyecto factible, entre otros, estos últimos son de interés conceptual para el desarrollo de este artículo.

Proyectos de Investigación

Diversos autores han definido el significado de proyecto de investigación, para Sabino (1994), un proyecto de investigación es un plan definido y concreto de una investigación a realizar, con la especificación de sus características básicas, Sierra Bravo (1991), señala que el proyecto de Investigación es la organización temporal y económica específica de todas las fases y operaciones de un proceso concreto de investigación.

En líneas generales un proyecto de investigación es una descripción concreta del estudio que se propone realizar un investigador, donde expresa lo que va a desarrollar (objetivos), y como lo hará (metodología). Es decir, la finalidad del proyecto de investigación es responder a las interrogantes de investigación mediante la búsqueda de nuevos conocimientos (p.55).

Proyectos Factibles

En muchas ocasiones el término proyecto factible se confunde con otros que aparentan ser sinónimos, pero que en la práctica tienen ámbitos muy diferentes. Un proyecto factible como su nombre lo indica, tiene un propósito de utilización inmediata, la ejecución de la propuesta.

En este sentido la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL (1998), define el proyecto factible como un estudio “que consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales”. La propuesta que lo define puede referirse la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos que solo tienen sentido en el ámbito de sus necesidades (p.7).

De igual manera, la Universidad Simón Rodríguez (1980), considera que un proyecto factible está orientado a resolver un problema planteado o a satisfacer las necesidades de una institución.

Sobre el particular se podría afirmar que un proyecto factible es unos los objetivos previamente definidos en atención a las necesidades que pueda tener una institución o grupo social en un momento determinado.

En cuanto a la realización del Trabajo Especial de Grado, existen ciertas diferencias en la presentación formal sean de tipo documental o de campo, con respecto a la modalidad de proyecto factible.

El Proyecto factible se desarrolla a través de las siguientes etapas: el diagnóstico de las necesidades, el cual puede basarse en una investigación de campo o documental, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; el procedimiento metodológico, las actividades y recursos necesario para su ejecución y el análisis de la viabilidad o factibilidad del proyecto y la posibilidad de ejecución (González, 1996; Arias, 1998; UPEL, 1998; Álvarez, 201).

En consecuencia, el proyecto factible conforma un proceso de planificación en el cual la investigación es una etapa, que le proporciona información para sustentar la propuesta. Existen diferencias entre un

proyecto factible y un proyecto de investigación socio comunitario, tal como se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 1.

Diferencias entre un Proyecto de Investigación y un Proyecto factible

Crterios	Proyecto de Investigación Socio comunitario	Proyecto Factible
Finalidad	Trasformar la realidad comunitaria a través del desarrollo de un proceso de IAPT	Proponer la solución a un problema de tipo practico o la satisfacción de necesidades de una institución
Objetivos	Se definen objetivos de la investigación	Se definen objetivos de acción, de procesos o actividades
Metodología	Se emplean técnicas e instrumentos propios de la investigación	En cada etapa del proceso se emplean diferentes técnicas
Secciones para su elaboración	Introducción Planteamiento del Problema Objetivos y Justificación de la investigación Marco Referencial Metodología Análisis e interpretación de los datos Limitaciones Resultados Conclusiones, Recomendaciones y Referencias	Introducción Contexto de la situación Objetivos y Justificación del Proyecto Marco Referencial Metodología Diagnóstico de necesidades Formulación de la propuesta Análisis de Factibilidad Recomendaciones Referencias.

Fuente: la autora/2022

A pesar que, estos tipos de investigaciones coinciden en muchos aspectos relacionados con los elementos básicos que integran cualquier investigación, existen diferencias sustanciales entre las dos modalidades de proyectos, especialmente en el problema a investigar, mientras que en una investigación socio comunitaria, surge un problema a través de un proceso de conocimiento y reconocimiento de la realidad para transformarla, el proyecto factible busca satisfacer una necesidad en

cualquier organización, pero su ejecución dependerá de la evaluación de la viabilidad o factibilidad para desarrollarlo.

Normas Transitorias para la Presentación y Evaluación del Trabajo Especial de Grado, Resolución N.º CU-05-14, 1502/2011. Reforma de la Universidad Bolivariana de Venezuela del Eje Plaza Zamora

En ese documento se identifica la estructura metodológica que deben seguir los profesores y todos los futuros profesionales del derecho, para desarrollar su Trabajo Especial de Grado, correspondiente al Programa de Formación Estudios Jurídicos, ubicados en el Eje Plaza y Zamora, cuyo equipo de trabajo estaba conformado por profesores (as) especialista en derecho y metodología.

Estas normas, contienen todos los aspectos relativos a los pasos metodológicos que deben seguir para la elaboración del Trabajo Especial de Grado, a saber:

1. ESTRUCTURA DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

1. PORTADA:

1.1 Membrete

1.2 Logo.

1.3 Título: Título del Informe o Nombre del Proyecto:

1.4 Realizado por:

1.5 El profesor de proyecto y de acompañamiento (es)

1.6 Fecha

2. DEDICATORIA:

3. RECONOCIMIENTOS O AGRADECIMIENTOS:

4. ÍNDICE GENERAL:

5. ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS:

6. FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO COMUNITARIO SOCIO JURÍDICO PFG-EJ UBV-MS

Cuadro 2

Ficha técnica del Proyecto Comunitario Socio Jurídico PFG- EJ.-UBV-MS

Nombre del proyecto	Líneas Estratégicas del Plan Nacional Vigente, dentro del cual se encuentra enmarcado:	Objetivo:
Sujetos sociales o actores comunitarios del proyecto. (Consejo comunal, CTU, mesas técnicas, Asamblea comunitaria, reunión de vecinos, otros	Aldea:	. Parroquia.
Municipio	Estado	Sección:
Semestre	Otros PFG involucrados	Comunidad
Instituciones públicas involucradas en el proyecto:	Normas relacionadas con el proyecto (constitución, leyes, decretos, ordenanzas, políticas públicas, otras	Breve resumen del estado actual del proyecto
Lista de miembros de la comunidad que participan directamente del proyecto (nombre, cédula)	Correo, electrónico y teléfono	Datos de los docentes de proyecto, acompañamiento y voceros.
Lista de estudiantes (nombre, cédula, correo electrónico y teléfono).		

Fuente UBV (2011)

INTRODUCCIÓN

Justificación

propósito de la investigación

Objetivo general

Objetivos específicos.

CAPITULO I ÁREA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DEL PROYECTO:

1.1. Indicadores socio políticos

1.2. Contexto en el cual se desarrolla el proyecto:

CAPITULO II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL Y LEGAL

CAPITULO III PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA ABORDADA

CAPITULO V 5.1 Metodología de investigación.

Esquema sugerido para su presentación:

Enfoque Cualitativo

Investigación Acción participativa (IAP)

Diagnostico participativo:

Instrumentos

Diario de Campo.

Técnicas de recolección de investigación

observación participativa

Entrevistas y/o encuestas

Árbol del problema

Recursos

Materiales

humanos

Técnico y Financieros

Plan de acción

Cronograma de Actividades

CAPITULO V PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

5.1 Tablas y figuras.

5.2. Normas para la presentación de tablas:

5.3 Normas para la presentación de figuras

CAPITULO VI SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS Y EVALUACIÓN DEL PROCESO

6.1.- Momentos o dimensiones de las experiencias explicado en 10 paginas

7. IMPACTO Y REFLEXIÓN FINAL

8. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES.

9. BIBLIOGRAFÍA

10. ANEXOS

11. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA:

1. Introducción

- a. Fundamentación
- b. Justificación de la Propuesta

2. Plan de Acción

- a. Objetivos de la Propuesta
- b. Estructura Metodológica
- c. Estructura Funcional
- d. Pasos por seguir
- e. Los Acuerdos
- f. Tiempo
- g. Tareas
- h. Análisis de Factibilidad
- i. Factibilidad Social, económica, institucional y legal (Realizar de forma descriptiva)
- j. Metas Propuestas

Criterios Técnicos Sugeridos Para La Presentación De Los Trabajos Especiales De Grado Según El Consejo Universitario

1. Orientaciones Generales

1.1 Tipo de papel:

1.2 Márgenes:

1.3 Tipo de letra:

1.4 Espaciado entre líneas:

1.5 Numeración:

1.6. Fuentes de información y bibliografía

1.6.1 Referencias.

1.6.2 Como Citar correctamente:

1.6.2.1 Citas Parafraseadas:

1.6.2.2. Citas Textuales:

Como se puede observar la estructura metodológica propuesta para la realización del Trabajo Especial de Grado de Estudios Jurídicos, es bastante ambiciosa, aunque bien completo en cuanto a la explicación de cada una de los puntos que se deben desarrollar, ya que contiene varios capítulos, y secciones, que se explican de forma detallada para su implementación y redacción, pero que el resultado hace énfasis en un Propuesta que contiene todos los elementos de un Proyecto Factible, el cual no cumple con el pensamiento filosófico de la Misión Sucre.

Aspectos metodológicos

La metodología empleada para el análisis y reflexión crítica acerca de la Estructura Metodológica propuesta para desarrollar el Trabajo Especial de Grado o Proyecto Final del Programa Nacional de Formación Estudios Jurídicos está definido en un enfoque, crítico, analítico, cualitativo, haciendo énfasis en la Sistematización como Método de la Investigación Acción Participativa y Transformadora (IAPT), cuyo concepto el autor Oscar Jara (2018), lo define:

“Como una estrategia para producir conocimientos sobre su propia práctica social y desde su propia experiencia como protagonista”.

Mientras que los autores Ramos y Pla (2011), consideran que la “sistematización puede ser considerada como un nuevo tipo o una nueva

metodología de investigación educativa, que parte de la evaluación crítica de las experiencias, que se han ido modificando de forma activa, la reconstrucción de su lógica interna y el establecimiento de las bases para regresar a la práctica y mejorarla” (p. 39).

La sistematización es un proceso que busca articular la práctica con la teoría y, por lo tanto, aporta simultáneamente a mejorar el acompañamiento y a criticar el aprendizaje. (p. 41).

Otro importante aporte de la Asociación de Proyectos Comunitarios Popayán (2005), definen a la Sistematización de Experiencias como 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.5)

Aunque no existe un método de sistematización, válido para todas las experiencias, sino orientaciones y lineamientos generales que deben ser recreados según el tipo de práctica y las condiciones de quien va a sistematizar (Ramos, J. y Pla, R. 2011). La estructura metodológica de la propuesta que se planteará será la adoptada por el autor Oscar Jara, referencia obligatoria para quienes desean acercarse a la concepción y propuesta metodológica dialéctica, porque la Sistematización de Experiencias que se adelanta, se concretará a través del desarrollo de una propuesta transformadoras.

El mencionado autor en sus diferentes planteamientos hace un razonamiento de la metodología con características que requiere de una combinación de diferentes habilidades, capacidades y actitudes (Jara, 1994), las cuales enumera así: práctica y teoría, sensibilidad e imaginación, pragmatismo y utopía, rigurosidad y flexibilidad, sentido común y ética, lucidez y pasión.

Igualmente, determina que la Investigación Acción Participativa y Transformadora (IAPT), es una opción epistemológica, teórica, ética, política y metodológica (p.122-123), que coincide con los propósitos centrales de la Sistematización de Experiencias por lo que considera coherente que las experiencias de educación, organización y participación popular se asumieran como un enfoque con el cual adelantar los procesos investigativos (p. 124), por lo tanto, los supuestos metodológicos antes mencionados formarán parte de las dimensiones correspondientes a los momentos vivenciados durante la experiencia.

Considera (p.135) que el aprendizaje a partir de la práctica sólo es posible desde una reflexión analítica que confronte lo que se propuso hacer y, por tanto, el aprendizaje inicial con que se contaba, con lo realmente sucedido, que contiene lo que se fue aprendiendo durante la práctica y que se valida mediante la reflexión sobre la misma, debe ser transmitido a otros para que sirva de inspiración a las nuevas intervenciones, no para ser replicado mecánicamente porque debe concebirse como un proceso de aprendizaje dialéctico partiendo de una práctica vivida, que se reconstruye y analiza de tal manera que las lecciones que se puedan sacar de ella permitan regresar a una nueva práctica mejorada.

La sistematización que se presenta tiene una modalidad de seguimiento de un proyecto, generalmente centrada en aspectos metodológicos, el cual tiene como propósitos:

- Calificar el conocimiento existente sobre la sistematización como proceso de conocimiento, modalidad o metodología de investigación de las prácticas educativas.
- Generar conocimiento sobre el tema a partir del proceso de sistematización.

- Aportar a la reflexión teórica conocimientos surgidos de la sistematización de las prácticas educativas.
- Cualificar la propia práctica, en tanto permitió vivenciarla y mejorar sus resultados.
- Tener una comprensión más profunda de las experiencias realizadas con el fin de mejorarlas.
- Compartir con otras prácticas similares surgidas de la experiencia.

La acción que se sistematizará está sustentada en el conocimiento previo, las vivencias, experiencias, circunstancias o acontecimientos vividos por la docente en la práctica educativa, que las proporcionó conocimientos, habilidades, valores y motivaciones para actuar en la transformación y mejora del proceso educativo.

Como Eje Central de la Sistematización de Experiencias que permitirán precisar el enfoque de la sistematización, e indicarán desde qué aspecto se va a realizar la reconstrucción y la interpretación crítica de la experiencia, corresponden a la Investigación Formativa para la realización del Trabajo Especial de Grado o Proyecto Final, como función inherente a la práctica docente, la cual está plasmada y desarrollada en los contenidos programáticos de la curricular de la Unidad Curricular Proyecto, para el Programa Nacional de Formación Estudios Jurídicos.

Análisis y reflexión de la experiencia

El método de Sistematización de Experiencia desde la Metodología de Investigación Acción Transformadora (IAPT), me permite reflexionar sobre el uso de la propuesta metodológica, presentada por la UBV, del Eje Plaza y Zamora, para elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Programa de Formación de Estudios Jurídicos.

El presente análisis y reflexión crítica es una aproximación a la experiencia vivenciada durante varios años como docente de la Unidad Curricular Proyecto del Programa de Formación Estudios Jurídicos, a fin de comprender profundamente la experiencia, contribuir con esta importante política educativa e incidir teóricamente en la estructura del plan de estudios del mencionado programa de formación, que permitirá a partir de esta experiencia. formular propuestas de mayor alcance.

La estructura metodológica, propuesta en las Normas Transitorias además que, abarca varias secciones para su desarrollo, no refleja un trabajo de Investigación Acción participativa y trasformadora, que es el espíritu filosófico de la Misión Sucre, la cual establece la realización de una investigación socio jurídica que utiliza la realidad y a partir de allí construir nueva teorías, donde los cambios sea producto del conocimiento de los sectores populares, que eleve la capacidad de acción de esos sectores, a través y mediante del conocimiento.

A pesar que durante los cuatro (4) años de estudios, se lleva a cabo un trabajo intenso en las comunidades para transformarla, con la intención de solucionar un problema jurídico en las mismas, algunas investigaciones que se realizan bajo el documento de Normas Transitorias, terminan Proponiendo la solución a un problema de tipo practico o la satisfacción de necesidades, que en la mayoría de los caso corresponden a un Proyecto Factible, este tipo de modalidad de la investigación, no intenta fraccionar la realidad, no busca aprehender la totalidad., ni estudia las acciones de la vida cotidiana, el acontecer diario de las comunidades populares, tal como lo concibe la Investigación Socio Jurídica de la Misión Sucre.

Aunado a que, la estructura metodológica de obligatorio cumplimiento por parte de los docentes y estudiantes, es una propuesta muy ambiciosa, se

desarrollan prácticamente tres (3) trabajos que se presentan en un solo documento y no permite diferenciar a qué tipo de investigación se refiere, sin embargo, cuando se revisa el capítulo de la propuesta no queda dudas que la investigación persigue el desarrollo de un proyecto factible, que tiene una estructura metodológica separada de la investigación básica y esta solución técnica, no es producto de una acción transformadora de la realidad, en base a los conocimientos adquiridos o la experiencia vivida. Aunque, en el documento también se exige realizar un capítulo sobre la Sistematización de Experiencias. Sin embargo, el desarrollo metodológico sé que se presenta es muy superficial, se aspira vincular las líneas de investigación con la ejecución de cada uno de los contenidos de la Unidad Curricular Proyecto, pero queda claro que estas acciones no coinciden con propósitos de la Sistematización.

Al respecto, se ofrece un aporte importante sobre una estructura metodológica para preparar el Trabajo Especial de Grado de Estudios Jurídicos, a fin e incidir en la programación y orientación de una estructura metodológica, que se convierta en un instrumento o herramienta para a los profesores de proyecto y estudiantes del Programa de Formación, cónsonas con el método de la sistematización, que proporcione y contribuya al enriquecimiento de la teoría.

Se recomienda elaborar el trabajo escrito siguiendo los aspectos formales y básicos de un proyecto de Investigación Socio Comunitario, además de la Sistematización de Experiencias como el método para adquirir las herramientas prácticas de reflexión y análisis comunitario.

El autor Oscar Jara (2018), presenta una propuesta para desarrollar la Sistematización en cinco tiempos (p. 135), lo cual sugiere un determinado orden previsto, pero adelanta que no siempre habrá que seguirlo de esta

manera, pues el procedimiento a utilizar dependerá de muchos factores concretos de cada proceso. .

Los cinco tiempos que todo proceso de sistematización debería contener:

Cuadro 3

Pasos para realizar la Sistematización

1. El punto de partida: la experiencia

- Haber participado en la(s) experiencia(s).
- Contar con registros de la(s) experiencia(s).

2. Formular un plan de sistematización

- ¿Para qué queremos sistematizar? (Definir el objetivo).
- ¿Qué experiencia(s) queremos sistematizar? (Delimitar el objeto).
- ¿Qué aspectos centrales nos interesan más? (Precisar un eje de Sistematización).
- ¿Qué fuentes de información tenemos y cuáles necesitamos?
- ¿Qué procedimiento concreto vamos a seguir y en qué tiempo?

3. La recuperación del proceso vivido

- Reconstruir la historia de la experiencia.
- Ordenar y clasificar la información.

4. Las reflexiones de fondo

- Procesos de análisis, síntesis e interrelaciones.
- Interpretación crítica.
- Identificación de aprendizajes.

5. Los puntos de llegada

- Formular conclusiones, recomendaciones y propuestas.
- Estrategia para comunicar los aprendizajes y las proyecciones

Fuente: Oscar Jara (2018. P135).

En este sentido, la estructura metodológica que se propone como aporte originada por la experiencia de la docente en la Unidad Curricular Proyecto del Programa de Formación de Estudios Jurídicos, estará formada por cinco (5), Capítulos y por todos los aspectos que no comprende en los mismos., los cuales se presentan a continuación:

 ndice General

Dedicatoria (Opcional)

Reconocimiento (Opcional)

Introducción

Justificación

Propósito De La Investigación

Objetivo General

Objetivos Específicos.

Capítulo I  rea De Investigación General Del Proyecto

1.1. Indicadores Socio Políticos

1.2. Contexto En El Cual Se Desarrolla El Proyecto:

Capitulo Ii Planteamiento De La Problemática Abordada

2. 1 Diagnostico Participativo

2.2 Problematización

Capitulo Iii Aspecto Teórico, Referencial Y Legal

Capitulo Iv Aspectos Metodológicos

4.1 Enfoque Y Métodos De Investigación

4.1.2 Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Los Datos

4.1.3 Recursos Y Materiales Utilizados En La Investigación

4.4.1.Plan De Acción

4.1.5 Cronograma De Actividades

Capítulo V Sistematización De Experiencias Y Evaluación Del Proceso

5. 1. El Punto De Partida: La Experiencia

5.1.1 Formular Un Plan De Sistematización

5.1.2 Objetivo De La Sistematización

5.1.3 Ejes De Sistematización

5.1.4. La Recuperación Del Proceso Vivido

5.2 Las Reflexiones De Fondo

5.2.1 Procesos De Análisis, Síntesis E Interrelaciones.

5.2.2 Interpretación Crítica.

5.2.3 Identificación De Aprendizajes.

5.3 Los Puntos De Llegada

5.3.1 Propuestas Transformadora

5.3.2 Aprendizajes.

5.3.3 Estrategia Para Comunicar Los Aprendizajes Y Las Proyecciones

Impacto Y Reflexión Final

Conclusiones

Recomendaciones.

9. Referencias Consultadas

10. Anexos

Este aporte metodológico es producto del análisis y reflexiones acerca del Trabajo Especial de Grado que debe realizar los estudiantes de Estudios Jurídicos, más coherente con el enfoque Cualitativa y la Metodología de Investigación Acción Participativa y Transformadora, de acuerdo con lo planteado en el Plan de Estudios del Programa Nacional de Formación de Estudios Jurídicos.

Referencias

- Arias F. (1991). *Guía de proyectos de Inversión*. Caracas.
- Asociación de Proyectos Comunitarios POPAYÁN (2005). *Proyecto: Fortalecimiento de las Organizaciones pertenecientes a la Asociación de Proyectos Comunitarios A.P.C. Módulos de Trabajo y Estudio*.
- Cerda G. (1997). *Cómo elaborar proyectos*. Santa Fe de Bogotá Cooperativa Editorial magisterio.
- Francke M. y Morgan M. (1995). *La sistematización: apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción*. Lima-Perú. Escuela para el Desarrollo.
- Freire, P. (1974). *La Educación como práctica de la Libertad*. (14a Edición), México: Siglo XXI.
- González Yuseira. (2010). *Abordaje de la Metodología Cualitativa y la Investigación- Acción para la Transformación Social*.
- Jara, O. (1994). *Para sistematizar Experiencias. Una Propuesta Teórica-Práctica* Costa Rica.
- Jara, O. (2006). *Sistematización de experiencias y corrientes innovadoras del pensamiento latinoamericano*. Revista La Piragua.
- Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: Práctica y teoría para Otros Mundos Posible*.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (2009). *Lineamientos Curriculares para los Programas de Formación, Versión 2.0*
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2011). *Resolución 1526, Lineamientos Académicos para la creación, autorización y gestión de los Programas Nacionales de Formación*. En

el Marco de la Misión Sucre y la Misión Alma Mater, publicado en Gaceta Oficial N.º 39.788 de 28 de octubre de 2011.

Morgan, M. (1996). *Búsquedas teóricas y epistemológicas desde la práctica de la sistematización*. Lima-Perú. TPS.

Ramos, J. y Pla, R. (2011). *La sistematización de la práctica como metodología de la investigación educativa desde el enfoque dialéctico materialista*. Revista Educación y Sociedad. Trimestre Abril-Junio/ 2011. Recuperado de <http://www.ucp.ca.edu.cu/Edusoc>.

Resolución N° 2963. *Creación de los Programas Nacionales de Formación*. Publicado en Gaceta Oficial N.º 30930. de fecha 14 de mayo de 2008
Universidad Bolivariana de Venezuela (2006). *Programa de Formación de Grado*. Plan de Estudios de Estudios Jurídicos.

Universidad Bolivariana de Venezuela (2011). *Reglamento sobre los Trabajos Especiales de Grado (Proyecto)*. Programa de Formación de Grado Estudios Jurídicos.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1989) *Consejo Universitario. Reglamento de Estudios de Posgrado conducentes a títulos Académicos*. Resolución N° 89-83-791, de fecha marzo 7. 190.}
Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1989)

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (1998). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas

**Gerencia del talento humano desde la óptica rectoral de la Universidad Nacional Experimental
"Simón Rodríguez".**

Management of human talent from the rectoral optics of the experimental national university "Simón Rodríguez".

Hervin José Fuentes Ygañez, Msc. ¹

hervinfuente@gmail.com

Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"

Resumen

Este ensayo argumentativo se enfoca, en la gerencia del talento humano en la Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez", en ese sentido, se desarrolló en un proceso cognitivo destinada a interpretar y comprender la realidad que plantean los autores sociales acerca del tema en estudio bajo el desarrollo de una búsqueda enmarcada en el método hermenéutico - dialéctico. El propósito rector de este artículo tipo ensayo es plantear los aportes teóricos de la gerencia del talento humano. Con un enfoque cualitativo el cual se desarrolló en su plenitud, al obtener información directa de los postulados que sobre la temática han abordado diversos autores comenzando por las diferentes concepciones que se tengas acerca de la gerencia hasta consolidar la gerencia del talento humano. A manera de conclusión se podría resaltar que la universidad tiene que ir más allá de la especialización teórico-técnica para incluir dimensiones relacionales, porque debe importar sus trabajadores, su bienestar, su comodidad, y los beneficios que de ellas se derivan, respetando el aspecto ecológico y realizadas con ética y valores. Para ello deben contar con una universidad que estimule a su personal, que gerencie el talento humano, para lo cual requiere de personas motivadas a los cuales se les ha dirigido estratégicamente. **Palabras claves:** Gerencia del talento humano, óptica rectoral, Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"

Abstract

This argumentative essay focuses on the management of human talent at the National Experimental University "Simón Rodríguez", in that sense, it was developed in a cognitive process aimed at interpreting and understanding the reality that social authors pose about the subject under study. the development of a search framed in the hermeneutic-dialectical method. The guiding purpose of this essay-type article is to present the theoretical contributions of human talent management. With a qualitative approach which was developed in its fullness, by obtaining direct information from the postulates that various authors have addressed on the subject, starting with the different conceptions that you have about management until consolidating the management of human talent. In conclusion, it could be highlighted that the university has to go beyond theoretical-technical specialization to include relational dimensions, because it must care about its workers, their well-being, their comfort, and the benefits derived from them, respecting the ecological and carried out with ethics and values. For this, they must have a university that stimulates its staff, that manages human talent, for which it requires motivated people who have been strategically directed. **Keywords:** Management of human talent, rectoral perspective, Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"

Fecha de Recepción: 05-11-2022

Fecha de Aceptación: 22-11-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Abogado. Universidad de Margarita (UNIMAR), Magister en Derecho Penal y Criminología. Universidad Bicentenario de Aragua. (UBA). <https://orcid.org/0000-0001-8839-1365>

Plano Introdutorio

La gerencia es el criterio clave para guiar el estudio de las organizaciones sociales y el talento humano. La controversia en torno del concepto de gerencia en los círculos académicos de todo el mundo nos remite a la filosofía de la ciencia, la política del conocimiento, el modelo de sociedad y el concepto de ser humano como actor individual y social. Como puede apreciarse, la definición de gerencia responde a una antropología filosófica concebida a partir de los valores éticos y las opciones políticas de la sociedad civil en su diario quehacer. A su vez, como estamos históricamente situados en Latinoamérica y políticamente comprometidos con su presente y su futuro, la definición de gerencia debe retratar también una filosofía social elaborada a partir de la perspectiva cultural y política de América Latina y el Caribe en el contexto global de la nueva realidad transdisciplinaria de la gerencia.

A partir de distintas tradiciones filosóficas, es posible pensar en distintos tipos o dimensiones o sinergias de la gerencia, como, por ejemplo, calidad instrumental frente a calidad sustantiva, y calidad individual frente a calidad colectiva. En este artículo se adopta un concepto integral de gerencia, de tal forma que calidad sustantiva incluya calidad instrumental, y calidad colectiva comprenda calidad individual. Dicho concepto de gerencia está asentado en la intersección correcta de los principios de libertad y equidad tal como son interpretados históricamente por los actores sociales en su medio cultural.

Esta definición implica una filosofía social según la cual el ser humano busca integrarse en su sociedad concreta, con la misión de participar en su organización y funcionamiento sobre la base de un concepto de bien

común. El primer valor del bien común sobre el cual se asienta la gerencia es la libertad, lo cual implica el desarrollo de la personalidad humana libre. Sin embargo, el ejercicio de la libertad individual está socialmente vinculado, lo cual introduce el segundo principio en el que se asienta la calidad de vida humana: la equidad. Es en este sentido que la construcción de una sociedad libre y equitativa basada en la gerencia implica, por parte de los actores sociales, la combinación correcta del interés individual con el compromiso social.

La estrategia por excelencia para la construcción de una forma cualitativa de gerencia es la participación, comprometida con la promoción de la democracia política y la práctica efectiva de la democracia social capaz de enfrentar las desigualdades económicas, políticas y culturales que amenazan la gerencia. Esta estrategia se fundamenta en la premisa que la participación democrática favorece la definición justa de los espacios de contribución y beneficio individual del esfuerzo humano colectivo. La estrategia se basa, además, en la convicción que la participación democrática favorece la solidaridad y el ejercicio efectivo de la justicia social. Asimismo, la participación democrática favorece la conciencia política y la organización social para la autogestión de la comunidad y la preservación de la naturaleza.

Finalmente, la participación democrática hace posible la adopción de opciones existenciales relevantes y significativas para los actores sociales que tratan de construir la civilización humana a la luz de la intersección correcta de los principios de libertad y equidad. En la educación, que tiene por función construir y distribuir el conocimiento, el razonamiento es que la participación democrática favorece la construcción libre y solidaria del conocimiento y su distribución equitativa y efectiva.

La epistemología de la gerencia se puede deducir desde dos (2) puntos de vista que permiten estudiar el mismo de forma clara: Para referirse a la disposición del conocimiento que se logra cuando se lleva a cabo un proceso donde se involucra la gerencia y que es frecuentemente presentado como un concepto que se fundamenta e implica otros conceptos tales como paradigma, modelo, escuela. La primera de estas referencias considera el fundamento epistemológico de la gerencia donde se analiza el conocimiento que el sujeto adquiere del objeto apropiado para su investigación. Ante tal situación, el problema epistemológico consiste en determinar a la gerencia como disciplina científica, considerándose al sujeto solamente como objeto, o si, por el contrario, es necesario afrontar el problema con una metodología esencialmente distinta a la utilizada en las ciencias sociales.

Al respecto, Popper (1974) nos señala que el ser humano conoce la realidad mediante el contraste de sus anticipaciones. Estas se basan en experiencias previas y en último extremo, en reacciones o respuestas automáticas, como por ejemplo la intuición, y entre ellas las que se adaptan a los acontecimientos inminentes. Resulta imposible no leer en Popper la importancia implícita de los conceptos de contratransferencia, empatía e intuición, los cuales guían la observación selectiva del objeto. Según Popper (ob.cit.), el conocimiento se origina en un número finito de expectativas e intereses, que se van ampliando y definiendo como respuesta a su cumplimiento o incumplimiento, en un proceso de conjetura y refutación similar a la selección natural.

El objeto de estudio que el ser humano presenta una necesidad de ampliar su potencial o tiene un conflicto en su entorno representado por sentimientos, necesidades, etc., que se presentan en cualquier estadio o

ubicación del objeto de estudio. La relación social y científica entre el sujeto y el objeto tienen como base común el hecho de que en las dos (2) se producen relaciones interpersonales y en ambas se produce un intercambio, es decir, un proceso emocional que, cuando es positivo, acelera la experiencia de cambio en uno o en ambos participantes de esa relación. Esto es ciertamente independiente del contenido específico de la relación, de las técnicas utilizadas, o del hecho de que la relación esté comprendida en la vida cotidiana o profesional.

El problema fundamental que ocupa a la epistemología es el de la relación sujeto-objeto. En esta teoría se le llama sujeto al ser cognoscente y objeto a todo proceso o fenómeno sobre el cual el sujeto desarrolla su actividad cognitiva. De este modo, el problema se presenta en la relación de quien conoce y lo que es cognoscible. En esencia, se trata de la naturaleza, carácter y las propiedades específicas de la relación cognoscitiva, así como de las particularidades de los elementos que intervienen en esta relación.

La gerencia ha sido definida por diversos autores, quienes abordan el tema desde puntos de vista generales y específicos, centrando sus enfoques en la satisfacción de las necesidades, limitadas a ciertos y determinados factores laborales, tomando como punto de partida importante, mejorar la calidad de vida laboral debido a la satisfacción de una amplia gama de necesidades personales. El rango de necesidades personales con las necesidades de supervivencia, consiguran interactúan unas con otras, verbigracia tener una sensación personal de ser útil, ser reconocido por los logros obtenidos, y tener oportunidades de mejorar las habilidades y conocimientos.

A partir de distintas tradiciones filosóficas, es posible pensar en la gerencia como una contraposición humana entre lo instrumental, lo sustantivo, lo

individual y lo colectivo. La mencionada contraposición está basada en una filosofía social donde el individuo debe necesariamente ser parte en toda su extensión a la sociedad y a su entorno donde cada día presente una mayor participación logrando metas de carácter colectivos resumiendo el bien común.

La base de lo anterior siempre será la participación en todos los niveles y en todos los aspectos donde los principios filosóficos de la democracia sean acrecentados presentando esa transversalidad social que permita enfrentar las diversas desigualdades económicas, políticas y culturales que amenazan la calidad de vida y de educación. La estrategia comprende la participación democrática favorece la solidaridad y el ejercicio efectivo de la justicia social. Asimismo, la participación democrática favorece la conciencia política y la organización social para la autogestión de la comunidad y la preservación de la naturaleza y en el ámbito del conocimiento que contribuye a favorecer la construcción libre y solidaria del conocimiento y su distribución equitativa y efectiva.

Plano de Desarrollo

La recesión económica de las dos últimas décadas, caracterizada por la elevación de los precios de las fuentes energéticas, disminución de la producción y el consumo, reducción de los ingresos públicos, el redimensionamiento de las funciones del Estado, incremento de las tasas inflacionarias, endeudamiento financiero internacional, etc. conducen a la redefinición del capitalismo en términos de un sistema "Planetario Universal", que se identifica, con el proceso de modernización de la economía, conocido hoy, como el fenómeno de la globalización.

Al respecto, nos interesa caracterizar, sus efectos y/o consecuencias en los cambios que vienen transformado los modelos de producción, las

estructuras del mercado laboral, las funciones y el significado del trabajo, particularizando, sus relaciones con la calidad de vida laboral de los trabajadores. En este marco de referencia, intentamos analizar cambios derivados del proceso de globalización, que de acuerdo a los propósitos de nuestros esfuerzos de investigación.

En el plano objetivo-subjetivo de la gerencia, la misma enfatiza la subjetividad como criterio guía para el estudio y la práctica de la gerencia. Como criterio de desempeño administrativo, la subjetividad mide el grado de conciencia e intencionalidad alcanzado en la gerencia, más preocupada con la existencia humana y la libertad que con las estructuras institucionales y metas materiales. Por lo tanto, si la gerencia adopta la gestión interpretativa como su estilo administrativo, la subjetividad individual tiene precedencia sobre la objetividad institucional.

En este contexto, la gerencia del talento humano es una disciplina estudiada por varios especialistas, entre los cuales destaca Chiavenato (2009), quien afirma que "la Administración de recursos humanos, es un área en la que influyen varias disciplinas, influyen conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional" (p.106). Menciona, además, que la responsabilidad básica de la gerencia recae en el gerente.

La gerencia del talento humano se refiere al reclutamiento, selección, desarrollo, dirección y colocación del talento humano en las organizaciones. El talento humano consta de todas las personas, sin importar sus funciones, que estén ocupados en cualquiera de las actividades de la organización. Dado que el reclutamiento, selección, desarrollo, utilización y acomodo de personas son aspectos integrales de cualquier esfuerzo organizado, la gerencia del talento humano es inherente a todas las organizaciones, ya sea que exista o no un departamento con ese

nombre. Este tipo de gerente es un componente principal de la amplia función administrativa y tiene raíces y ramificaciones que se extienden a través y más allá de cada organización. La efectividad de la gerencia del talento humano se puede evaluar en términos de su contribución a la efectividad con que una organización logra sus objetivos particulares.

En la actualidad, la empresa postmoderna orienta su gerencia del talento humano en torno a la competitividad tanto interna como externa, debido a los constantes cambios que se generan en las organizaciones y su entorno. En este sentido, las empresas buscan diferenciarse unas de otras estableciendo ventajas competitivas. Al respecto, Lambin (2007), señala que la ventaja competitiva puede ser interna o externa, dándose una ventaja competitiva interna, "cuando se apoya en una superioridad de la empresa en el área de los costos de fabricación, de administración o de gestión del producto que aporta un valor al productor dándole un costo unitario inferior al del competidor prioritario" (p. 286). Esta ventaja competitiva interna, según el autor citado, lleva a la competitividad externa a lograr unas cualidades distintivas de sus productos que el comprador valora agregado, bien disminuyendo sus costos de uso o aumentando su rendimiento. En este sentido, la ventaja competitiva es el resultado de una mejor productividad, en la que juega un papel importante el talento humano al ser a su vez competitivo, es decir al comportarse en su organización con criterio de responsabilidad y compromiso, poniendo a funcionar todas sus

competencias en función del logro de los objetivos de las organizaciones. Lo anteriormente expuesto, implica la necesidad que tienen las organizaciones de reclutar y seleccionar gente con alto potencial para el desarrollo de competencias en un trabajo más flexible y eficiente, con el

propósito de crear una infraestructura que sea capaz de manejar las nuevas tecnologías y los cambios que se están presentando continuamente.

En este orden de ideas, Granell (1995), expresa que: “los gerentes de talento humano están pasando de ser gestores a ser negociadores, de ser ejecutores de tareas a fin de poder lograr resultados, de trabajar por funciones a trabajar por roles y de trabajo en unidad a trabajos en equipos” (p. 14). Según este autor, se identifican varias áreas claves en las cuales la gerencia debe concentrar sus prioridades: a) el desarrollo de competencias estratégicas, b) la formación de líderes visionarios, c) facultad al trabajador para que se autogestione, d) revisar los modelos mentales de recursos humanos, e) convertir a los supervisores en los responsables del proceso, f) apoyar todos los análisis de procesos y los esfuerzos de reingeniería.

De acuerdo con esto, la gestión del talento humano debe ser integrada pues, la orientación de las empresas actualmente es trabajar en equipo, donde se dejan atrás los viejos patrones de relaciones jerárquicas para darle paso a la dirección participativa con una comunicación fluida tanto vertical como horizontalmente. Vista así, la gerencia del talento humano debe centrar sus esfuerzos en seleccionar al personal, tomando en consideración las diferencias individuales que distinguen a unas personas de otras y que producen distintas maneras de cumplir con las labores que deben desempeñar. Según Granell (ob.cit.), las diferencias individuales “cubren aspectos tales como: la constitución física, la presentación, la inteligencia, las actitudes, la personalidad, los intereses y muchas otras”.

Es por ello, que la gerencia del talento humano presenta un número extraordinario de problemas de interés para la administración, incluyendo los psicológicos, sociales, filosóficos, éticos y fisiológicos. Así, la gestión del talento humano es una formidable área de estudio, precisamente porque

trabaja sobre el ser humano, quien por naturaleza es complejo, y, por lo tanto, complejas son sus manifestaciones. Precisamente, cuando se concreta la unión de varios seres humanos (una empresa), los problemas se multiplican y por eso es necesaria la existencia de un ente regulador, para que los administre y los dirija y el cual debe cumplir con ciertas características.

Afirma Chiavenato (2009) que, dentro de la gerencia del talento humano, existen ciertas características, entre las más destacadas se tienen:

- Estabilidad: suficiente grado de permanencia para evitar alteraciones muy grandes.
- Consistencia: congruencia en su aplicación, no importa los niveles o áreas afectadas.
- Flexibilidad: la posibilidad de soportar correcciones, ajustes y excepciones necesarios.
- Claridad: simplicidad de definición de entendimiento.

Se puede apreciar que gracias a estas características la gerencia del talento humano puede, por una parte, crear, mantener y desarrollar un contingente de recursos humanos, con habilidad y motivación suficientes para realizar y alcanzar los objetivos de la organización; por la otra, crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción plena y alcance de objetivos individuales. Pero para poder desarrollar estas características, las empresas deben contar con el personal idóneo que las encaminen a ser eficaces, y para ello, es importante tener un proceso que permita el desarrollo de las competencias entre su personal.

Dentro de la gerencia del talento humano se destacan algunos procesos, los cuales es necesario que sean mencionados y explicados brevemente: a) selección de personal, b) perfiles de cargos, c) inducción, d) evaluación del desempeño, y e) capacitación.

Plano Conclusivo

La universidad dentro de la gerencia del talento humano debe contribuir con sus saberes en la solución de las necesidades o demandas de sus trabajadores, en sus dimensiones técnica y sociales, actuales y a futuro, los aportes y la manera como aquella es sentida y percibida por éstos, en una interacción que toma al ser humano como su objeto de estudio a fin de identificar problemas, proponer soluciones y participar en ellas, desde una posición reflexiva que permite mantener vigentes los principios inherentes a su condición de universidad.

En tal sentido se necesita una universidad abierta a los cambios que se requieren, a la adaptación de nuevos paradigmas de nuevas formas de gestionar el talento humano, pero que además sea sensible a los problemas sociales y crítica. Para ello debe conducir actividades administrativas en la gestión del talento humano, aprovechar las competencias de los trabajadores y su capacitación, fundamentarse en la tecnología, especialmente las TIC, y estarse renovando constantemente.

Las organizaciones, y la universidad lo es, como todos los sistemas sociales son tratadas como sistemas abiertos que están afectados por cambios en sus ambientes denominados variables externas. Las consecuencias de los sistemas sociales son probabilísticas y no determinísticas, pues el comportamiento humano nunca es previsible. Son vistas como sistemas dentro de sistemas.

El sistema organizacional comparte con los sistemas biológicos la propiedad de una intensa interdependencia de sus partes, de modo que un cambio en una de ellas provoca un impacto sobre las otras. Frente a la diferenciación de las partes provocada por la división del trabajo, se hace necesaria la coordinación a través de medios de integración y de control. Las interacciones internas y externas del sistema reflejan diferentes niveles de control y autonomía.

La organización puede alcanzar un estado de homeostasis o estado firme solamente cuando se presentan dos requisitos como son la unidireccionalidad y el progreso. La unidireccionalidad o constancia de dirección, consiste en que a pesar de los cambios del ambiente son alcanzados los mismos resultados o condiciones establecidas, porque el sistema continúa orientado hacia el mismo fin a través de otros medios. Por otro lado, el progreso consiste en que el sistema mantiene en relación con el fin deseado, un grado de progreso que está dentro de los límites definidos como tolerables. En la organización humana estos dos requisitos solo pueden ser alcanzados por liderazgo y compromiso. La regulación básica de un sistema abierto es la autorregulación (regulación intrínseca que emerge de la propia naturaleza de las partes que constituyen el sistema).

Las organizaciones tienen fronteras o límites que las diferencian del ambiente, las cuales varían en cuanto al grado de permeabilidad que permite mayor o menor intercambio con el ambiente. Este grado de permeabilidad define el grado de apertura del sistema en relación al ambiente. El sistema organizacional a diferencia de los sistemas mecánicos y aun de los sistemas biológicos, tienen una propiedad morfogénica considerada como su principal característica identificadora, mediante la cual puede modificar su constitución y estructura a través de un proceso

cibernético en el cual sus miembros comparan los resultados deseados con los resultados obtenidos y detectan los errores que deben ser corregidos para modificar la situación, que es lo que debe hacer la universidad, continuamente, si quiere alcanzar sus objetivos.

Es importante resaltar que el personal administrativo tiene en la gerencia del talento humano una vía estratégica y oportuna para un mejor desempeño en su trabajo y nuevas prácticas administrativas para la solución de problemas en su entorno laboral, así como también para el desarrollo personal y el perfeccionamiento de ellos mismos. Se requiere entonces, de la motivación y el estímulo hacia la innovación con apoyo de las TIC desde el seno colectivo y no individual, que responda a los procesos de tendencias globales, que demanda una disposición para adaptarse a los cambios y enfrentar la incertidumbre.

Así pues, la UNESR requiere de personal administrativo-innovador, donde la gestión del talento humano se convierta en el único aval y sirva de base para conducir cualquier política laboral que genere impacto en la realidad circundante. Al hacer esto, no solamente sería para resolver problemas o formar el talento humano, lo hacemos para la generación de un valor agregado, que contribuye como elemento a una universidad vanguardista en todos los aspectos.

La gerencia del talento humano exige que el personal administrativo comprenda a cabalidad las implicaciones del cambio de época, puesto que nadie da lo que no tiene. Para ello deben ser capaces de aprovechar aquello que proveen los diferentes enfoques y paradigmas contemporáneos vigentes en gerencia, pero, pensando en función grupal, teniendo como fundamento la ética y los valores. Eso requiere replantear los planes de la

Dirección de Gestión de Talento Humano de la universidad y hacerlas más complejos.

Actualmente, las universidades están enfrascadas en nuevos retos, siendo la gerencia del talento humano uno de ellos, convirtiéndose ésta, dentro de la organización, en una vía capaz de lograr la armonía entre los objetivos organizacionales y el desarrollo individual de las personas, elevando a un grado de excelencia las habilidades, experiencias y saberes de cada uno de los individuos envueltos en el accionar de la institución educativa.

Es por ello, que la gestión del talento humano se ha convertido en un recurso clave en el mundo universitario, cualquiera que tenga una posición de directivo o de conducción debe contribuir a que esta gestión produzca, se aplique y genere valor. Además, en la globalización, el dominio lo ejerce el conocimiento, lo que genera que las universidades pueden estar mejor preparadas que otras, para responder en forma rápida, efectiva y eficaz a las expectativas de la organización.

En este sentido, el personal administrativo de la UNESR debe utilizar la nueva gestión del talento humano apoyados en las TIC, para trabajos eficientes, de mejor calidad, más rápidos y con menos esfuerzo físico y exigirles a sus directivos la orientación para gestionar sus datos de manera más eficaz, y así reducir tiempo y esfuerzo y a la vez una mejor gestión del tiempo, porque en sus manos tienen nuevos conocimientos.

Lo expresado obliga al personal rectoral de la universidad y de la Dirección de Gestión de Talento Humano a realizar un análisis en la cultura organizacional, en los valores, en la estrategia, en los estilos de liderazgo, entre otros factores, los cuales le permiten a la universidad comenzar a definir la Gerencia del Talento Humano con el objetivo de lograr el éxito en todos los aspectos propuestos.

Referencias

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (Sexta edición). Bogotá: Editorial McGraw Hill

Granell, F. (1995). *Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas*. Caracas: IESA.

Lambin, J. (2007). *Marketing Estratégico*. Colombia: McGraw-Hill. Popper, K. (1974). *Conjeturas y Refutaciones*. (Quinta edición). México: Trillas.

Competencias laborales desde la alta gerencia en la organización universitaria actual
Labor competencies from senior management in the current university organization.

Roni Eduardo Rangel Barco, Msc. ¹

ronirangel31@gmail.com

Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”

Resumen

El objetivo del presente ensayo argumentativo es analizar el papel que juegan las competencias laborales en el marco direccional de la alta gerencia en las organizaciones universitarias. Metodológicamente se abordó de forma documental, se edificó a partir de una revisión teórica donde se destaca la importancia de la competencia en la actividad que desarrolla la alta gerencia que tienen las organizaciones a partir del conocimiento conceptual de la misma. Esto permitió dilucidar la presencia de competencias de un gerente en el desarrollo de los escenarios a los que se enfrenta. Así mismo poder entender el proceso intelectual creativo del gerente al permitirle como individuo diseñar, ejecutar las directrices, procesos estratégicos y tácticos de una unidad académica, mediante la comprensión, conceptualización y conocimiento de la esencia de su quehacer juntamente con el uso coordinado de los recursos. En conclusión, las competencias laborales sin duda alguna se constituyen en elementos claves de este proceso, dejando ver al gerente en toda su expresión directiva, como actor principal de los cambios a los que se enfrentan las organizaciones en la actualidad desde su día a día. Concebir una alta gerencia caracterizada por la asociación de sus integrantes en el momento de compartir y complementar sus competencias, para hacer que el equipo tenga el mejor comportamiento con los mejores resultados. **Palabras claves:** Alta gerencia. Competencias laborales. Organizaciones Universitarias

Abstract

The objective of this argumentative essay is to analyze the role that labor competencies play in the directional framework of senior management in university organizations. Methodologically, it was approached in a documentary way, it was built from a theoretical review which highlights the importance of competence in the activity carried out by senior management that organizations have based on the conceptual knowledge of it. This allowed elucidating the capacity of a manager in the development of the scenarios he faces. Likewise, to be able to understand the creative intellectual process of the manager by allowing him as an individual to design, execute the guidelines, strategic and tactical processes of an academic unit, through the understanding, conceptualization and knowledge of the essence of his work together with the coordinated use of resources. . In conclusion, without a doubt, labor competencies constitute key elements of this process, allowing the manager to be seen in all his directive expression, as the main actor of the changes that organizations face today from their day to day. Conceive a senior management characterized by the association of its members at the time of sharing and complementing their skills, to make the team have the best behavior with the best results. **Keywords:** Senior management. Labor competencies. University organization

Fecha de Recepción: 08-06-2022

Fecha de Aceptación: 24-07-2022

Fecha de Publicación: 08-12-2022

¹ Licenciado en Educación Integral. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR); Magister en Pedagogía Crítica. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR). Candidatos a Doctor en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez

En las últimas décadas, las universidades se han visto en la necesidad de adecuar sus procesos para adaptarse a los nuevos eventos del contexto, y así cumplir con su misión. Ello debe ocasionar su transformación en organizaciones que innovan y aprenden de sus propias experiencias y desempeño. En la actualidad, las organizaciones universitarias enfocan sus esfuerzos en generar características que les diferencien en su sector, garantizando de esta manera no solo su permanencia en el contexto educativo, sino también su propio crecimiento. Por tanto, adaptarse a un mundo que presenta cambios constantes implica armonizar el qué hacer de las personas con la estrategia de la organización para consolidarse.

La Gestión o gerenciación de estas instituciones está determinada por las competencias o elementos gerenciales que manejan sus cuadros directivos, quienes en la gran mayoría de las universidades del mundo son sus académicos. Estos desde sus tareas directivas abarcan procesos de decisión y acción. Por ello, los individuos que forman parte de una organización han de comportarse con arreglo a unas determinadas pautas contenidas en el diseño de su estructura y demás aspectos formales, así como a los estilos y valores que tenga la dirección. En este sentido, al hablar de tareas directivas estas se basan en competencias y desde allí, se empieza a delinear el accionar de un gerente. Al respecto, Spencer & Spencer (1993) hablan de competencia, como:

una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación; planteando que existen competencias fáciles de apreciar pues se asocian con las destrezas, habilidades y conocimientos; mientras que hay otro grupo de competencias más profundas y, por tanto, difíciles de percibir, como los valores, el autoconcepto y la esencia de la personalidad. (P.132)

Desde ese contexto los gerentes y líderes de la alta gerencia, deben desarrollar habilidades, disciplinas y conocimientos que les permitan llevar a sus equipos de trabajo a la cima, posicionándose en los principales lugares con calidad, logrando los resultados que la organización requiere y un verdadero cambio organizacional. De acuerdo con lo que decía Heráclito hace 2000 años, “no hay nada permanente, solamente el cambio, estamos en permanente cambio”, lo que hace pensar que un Gerente debe saber gerenciar el cambio, se debe adaptar a las diversas situaciones y tendencias para poder alcanzar el éxito en todo sentido.

El propósito de este ensayo no es otro que el de analizar como las competencias laborales intervienen en la dirección y apalancamiento del accionar de la alta gerencia, tomando como norte el cambio constante y vertiginoso con el que las organizaciones se mueven en la sociedad actual. Como la capacidad que tiene una persona para solucionar problemas reales y para producir nuevos conocimientos; allí intervienen tres elementos: el individuo (habilidades, técnicas y destrezas), la especialidad (conocimiento) y el contexto (problema o situación real). El tema fue abordado metodológicamente a través del análisis de los diferentes argumentos que sobre la temática competencias laborales de la alta gerencia plantean algunos autores.

Desarrollo Argumental

El concepto de competencia, a pesar de su carácter impreciso e incluso variable según las personas que lo utilizan, se introduce en el ámbito empresarial a partir de Boyatzis con la publicación de su libro “el gerente competente”, el cual alcanzó gran popularidad durante la década de los ochenta. De acuerdo con Boyatzis citado por africano (2003), “las competencias son características, subyacentes en una persona, que está

casualmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. (P.140).

Es notorio que estas sean características individuales susceptibles de medición, las cuales diferencian a los trabajadores con un desempeño excelente de los adecuados. Asimismo, de acuerdo con Benavides (2002), “la competencia hace referencia a la manifestación de las aptitudes, los conocimientos, las destrezas, las emociones, los factores de la personalidad, en un desempeño eficiente; los cuales son visibles en la práctica laboral”. (P.98)

La actualidad del tema tiene relación directa con la importancia creciente de las organizaciones, independientemente de la concepción que se tenga de ellas, en la configuración de la sociedad. Si cada vez son más importantes las organizaciones, es también cada vez más importante entender los procesos que afectan a las personas inmersas en ella, pues las organizaciones son básicamente realidades humanas, y al trabajo que deben realizar quienes tienen la responsabilidad de dirigir dichas organizaciones, sus gerentes.

Cabe destacar que un gerente debe preguntarse, cuáles son sus fortalezas y desempeñarse a partir de ellas. Asumir que ser competente no es más que la capacidad de una persona para colocar en práctica un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una actividad. Son un rasgo entre las características individuales y las cualidades requeridas para un cargo. A un individuo calificado, la competencia se le mide por medio del saber hacer (cuantitativamente) y del saber ser (cualitativamente).

Núñez (2014), competencia es un saber integrado derivado de los conocimientos, habilidades y valores que la persona va

desarrollando continuamente en su vida, para ser utilizados en su desempeño personal y profesional en los escenarios laborales y sociales en los cuales se desenvuelve. (P.102)

No queda duda que una organización universitaria en estos tiempos debe contar con gerentes competentes, que lleven a su equipo de trabajo por el mejor camino logrando con proactividad e iniciativa los mejores resultados, de acuerdo con los objetivos, misión y visión que tiene la organización. Para Núñez (ob.cit.) "Un buen líder o gerente debe prepararse para desarrollar competencias y habilidades gerenciales, siempre debe estar focalizado, saber para dónde va, cómo lo logrará, con qué medios, por qué motivo, con quién cuenta para lograrlo". (p.88). Esto se logra con el fin de que no pierda sus esfuerzos y cumplir de manera exitosa todo lo emprendido.

Para sustentar lo planteado, Torrado, (2000), argumenta que "la competencia en un individuo comprende actitudes, conocimientos y destrezas que le permiten desarrollarse exitosamente bajo un conjunto integrado de funciones y tareas, de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en un medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se les describe agrupando las tareas productivas, especificando para cada una los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente". (P.162)

El gerente debe valerse de la habilidad gerencial para comprender primero y luego ser comprendido, creando relaciones humanas afectivas que tiendan al ganar - ganar, basándose en la planeación, organización, integración y la medición. Parafraseando a Torrado, (ob.cit) hay que trabajar a partir de las fortalezas de cada integrante que conforma su equipo de trabajo y manejar con inteligencia las debilidades para convertirlas en oportunidades de mejora.

Por tal razón la alta gerencia de hoy, ha de prepararse cada vez más para ser competente y enfrentarse al cambio, buscar retos complejos, dinámicos, innovadores y creativos. Manejar temas como el coaching con sus equipos de trabajo, escuchar a su gente y orientarlos con base en la misión y visión de la empresa hasta lograr los resultados esperados. Así mismo, ser recíprocos con su gente, preocuparse por temas como la motivación, realización personal, calidad humana, entre otros factores que son determinantes a la hora de realizar sus labores y de tener sentido de pertenencia con la organización.

No hay que olvidar que cuando se habla de ser gerente, se está aludiendo a la persona competente que consigue resultados, donde por sí solo no podría hacerlo. El concepto de gerente, se desglosa en dos partes importantes a mi modo de ver, consigue resultados, un gerente es una persona que define la estrategia, los responsables y asigna los recursos necesarios para conseguir el resultado que espera en la organización. Donde por sí solo no podría hacerlo, un gerente dirige un equipo de trabajo, asigna las tareas que sean necesarias.

Hoy no existe consenso sobre la conceptualización de competencias, toda vez que algunos autores consideran que esta noción surge como parte de un discurso empresarial, con ausencia de la idea de relación social. Al respecto, Gallart y Jacinto (1995) “definen competencia como el conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo, configurando una disociación entre competencia y acción, con una exigencia de determinado conocimiento que oriente esta acción”. (P.150). Los autores afirman que el modelo de competencias se confirma como una construcción dinámica que articula las competencias

centrales de la organización y las competencias de los individuos y grupos y su impacto en la evolución organizacional.

Competencias laborales que debe manejar la alta gerencia desde la universidad

Los cambios a nivel organizacional han volcado las intenciones de la alta gerencia en cuanto al uso de estrategias de éxito en la organización y en sus colaboradores, pues permiten un mejor desempeño del talento humano. Debe explorar las competencias de comunicación, planeación, administración, conducción del trabajo en equipo, acción estratégica, manejo de la globalización, manejo de personal y las relaciones interpersonales.

Con base en lo planteado, Wright & McMahan (1992), mencionan que

“...en la medida en que el conocimiento de la empresa se incorpora y se interioriza por los individuos y las organizaciones, será más eficaz convirtiéndose en saber hacer, en competencias individuales, grupales y organizativas que permiten añadir valor a los procesos productivos de las organizaciones. Todo ello está condicionado por la cultura existente y predominante en la organización”. (p.95)

Indiscutiblemente desde la alta gerencia universitaria, han de tenerse claras las competencias que resultan la base del accionar gerencial, tal es el caso de la comunicación, elemento fundamental para interactuar bajo la fluidez de lo que se desea transmitir, así mismo, la planeación que deja ver la concepción directivo- prospectiva que el gerente maneja y que desea le sea entendida tal cual la concibe. Respecto a ello, Alles, (2003), señala que en la competencia de dirección los gerentes deben desarrollar competencias analíticas como la vía jerárquica, resolución de conflictos, la

impersonalidad de mando, la supervisión y coordinación de intereses. Cabe mencionar que la gestión administrativa es cambiante y las organizaciones deben adaptar las competencias de sus trabajadores a sus necesidades. Para Blanco, (2007) las competencias se clasifican en:

“... competencia de logro y acción: Es la competencia, que posee aquel que se fija metas claras; por lo tanto, se orientan al cumplimiento del logro, lo cual conlleva, a que sean personas con una preocupación absoluta por el orden, la calidad y la precisión de cada proceso; Además son personas con iniciativa, interesadas en la investigación y en la búsqueda de información. Competencias de ayuda y servicio: Esta competencia caracteriza a personas con alto nivel de comunicación, las cuales manejan de buena manera las relaciones interpersonales y a las personas expuestas a manejar público, personal o cliente. Competencias de influencia: Esta competencia destaca el sentido a la construcción de relaciones y el sentido de conciencia organizacional lo cual influye al impacto constante. Quien posee esta competencia se caracteriza por tener liderazgo en los trabajos realizados en equipos, cooperar y dirigir a las personas que se encuentran bajo su liderazgo, con la intención de desarrollar personas igualmente competentes”. (P.217)

Y es desde allí que el gerente desde la universidad debe consolidar una posición que permita atraer a la generalidad de sus subordinados, con el fin de contar con personas que piensen en las personas, ya que, mientras más motivado esté el trabajador mejor será su rendimiento y comportamiento. Generar ambientes de trabajo que se impregnen de acciones revestidas de capacidad para entender a los demás, no es solo oír al trabajador, es escuchar sus ideas, críticas, proyectos que permitirán un crecimiento por medio de la innovación de nuevos procesos y productos.

Esto sin duda alguna requiere de una formación constante, para ello el gerente debe formarse y formar continuamente al personal, esto trae a la organización nuevas ideas. Por lo tanto, se requiere que estos cuadros gerenciales flexibilicen sus formas de actuar, acorde con las nuevas realidades; ello lleva implícito un trabajo interdisciplinario, con personas competentes, con dominio de los procesos y como elemento clave con gran capacidad crítica y reflexiva para aprender de los errores y sobre todo para gestionarse a sí mismo como personas.

Lo planteado, conlleva a que quienes gerencian o gestionan las organizaciones universitarias tengan que asumir de manera dinámica, conductas, comportamientos o estilos acordes a las nuevas exigencias del entorno interno y externo de la universidad y para ello requieren del desarrollo de competencias entendidas tal como lo plantea Spencer y Spencer (citados por Rodríguez, 2006), “Las Competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos y formas de comportamiento, auto concepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas”. (p.179)

En ese sentido, parafraseando a Hernández & Pulido (2011), estos argumentan que un gerente para poder visionar la realidad de su organización y más aún entender y tener claramente definido su porvenir, debe cultivar sus competencias de líder y de trabajo en equipo, tener presente que varias mentes piensan mejor que una, propiciar la formación entre los trabajadores, aprendizaje de los procesos productivos y el compañerismo, esto requiere un líder formado, capaz de incentivar y mejorar continuamente los procesos productivos que redunden tomar decisiones sensatas, oportunas y efectivas, respetando principios y valores sociales.

Postura Conclusiva

Al asumir el objetivo del presente ensayo argumentativo al analizar el papel que juega la Competencia laboral en el marco direccional de la alta gerencia en las organizaciones universitarias en la actualidad, no cabe duda de que la verdadera razón por la que se busca un mejoramiento, es la gente, que, en un momento dado, sean las personas que le sirven a una organización o las que la rodean, las que se vean beneficiadas por los avances de calidad.

Por ello, la competencia, que posee aquel que se fija metas claras; se orienta al cumplimiento del logro, lo cual conlleva, a que sean personas con una preocupación absoluta por el orden, la calidad y la precisión de cada proceso; personas con iniciativa, interesadas en la búsqueda de información necesaria para mejorar. No queda duda que la alta gerencia en instituciones de educación superior enfrenta grandes desafíos motivados a un entorno altamente complejo y de difícil predicción, que en el futuro aún estará más marcado por los cambios, por sus causas y sus consecuencias. La adopción de una postura que reflexione sobre la importancia de las competencias laborales en el seno de las universidades exige nuevas formas de gestión en las instituciones, que conlleven a desarrollar mecanismos de administración abiertos, que incorporen la cultura del cambio y el mejoramiento continuo.

En definitiva, son múltiples las competencias necesarias para gestionar las organizaciones universitarias del siglo XXI, estando claro que, ante todo, estas deben reposar en un sistema de pensamiento apropiado que otorgue flexibilidad, disposición ante el cambio y la incertidumbre, capacidades sociales y comunicativas, cualidades de creatividad, liderazgo y criticidad y habilidades analíticas entre otras. Todo ello para alcanzar los objetivos organizacionales. Por ende, si desde la Alta gerencia se hace énfasis en la

importancia que la competencia tiene en el desarrollo y devenir de la organización, se podrá desde el conocimiento de su presente establecer una estrategia de futuro.

Por tal motivo, resulta imperioso enfocarse a conocer los modelos disponibles de competencias, adaptar esos modelos a las necesidades de la organización y aplicar los nuevos métodos a la práctica diaria, sin desconocer que hoy por hoy debemos hablar de ser competitivos ante el mundo porque la globalización no tiene en cuenta fronteras, lo que quiere decir que tenemos un mercado abierto, en el que debemos rivalizar.

Concebir una alta gerencia que se caracterice no por las luchas de poder sino por la asociación de sus integrantes en el momento de compartir y complementar sus competencias, para hacer que el equipo tenga el mejor comportamiento con los mejores resultados. Dicha invitación constituye una oportunidad para mejorar las propuestas organizacionales sea cual sea su génesis, reconociendo que las competencias indudablemente se constituyen en el propulsor de la visión gerencial en la actualidad.

Referencias

Africano, E. (2003). *El Desarrollo de Competencias Gerenciales en la Formación Profesional de Estudiantes en Administración*. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Alles M. (2003). *Gestión por competencias*. El diccionario, 2a ed. Buenos Aires: Granica.

Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para las organizaciones latinoamericanas*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias.* ESIC Editorial

Gallart, M. y Jacinto, C. (1995). *Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo.* Curso subregional de formación de gerentes de educación técnico-profesional, CINTERFOR, Montevideo.

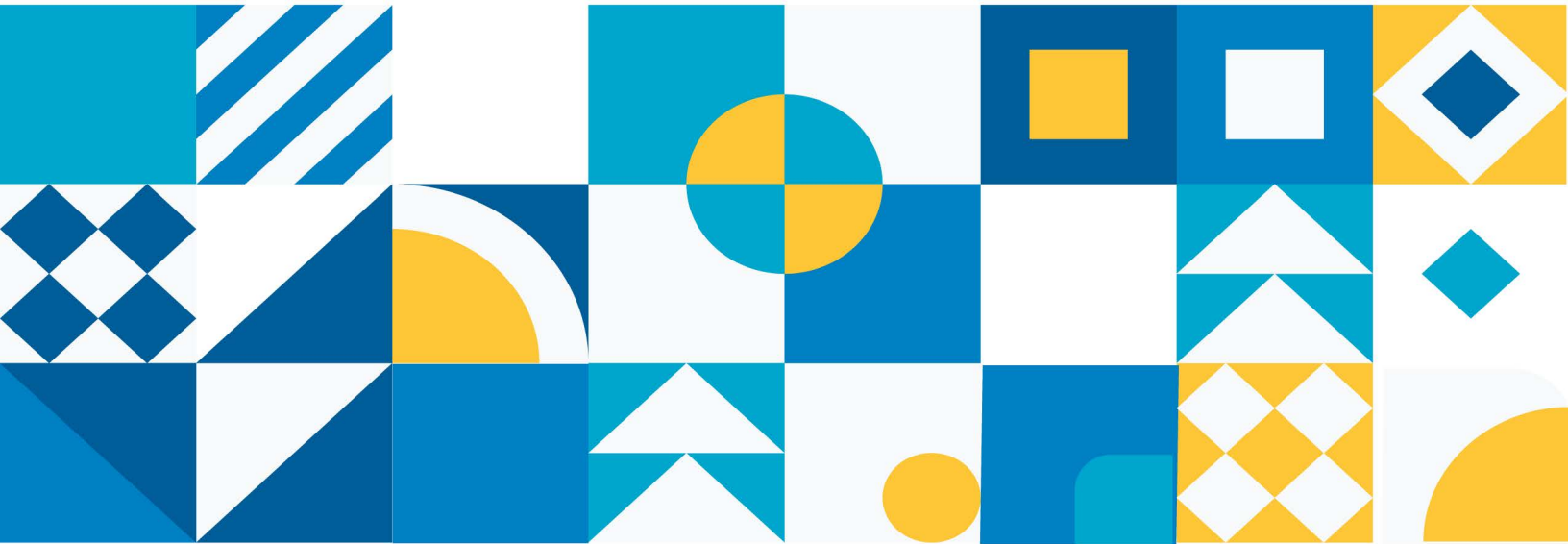
Hernández, G & Pulido, M (2011). *Gestión Empresarial.* México: McGraw-Hill

Núñez, N. (2014). *Formación Universitaria Basada en Competencias: Currículo, Estrategias Didácticas y Evaluación.* Chiclayo: USAT.

Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. (1993). *Competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior.* John Wiley & Sons. Nueva York.

Torrado, M. (2000). *Educación para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar.* En D. Bogoya et ál. (Eds.), *Competencias y proyectopedagógico.* Bogotá D.C: Unibiblos

Wright, P. M. y Mc Mahan, G. C. (1992). *Perspectivas para la gestión estratégica de los recursos humanos.* Revista de Gestión, 18 (2), 295-321.



METROPOLITAN INTERNATIONAL UNIVERSITY

www.metrouni.us



**RED INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**



Centro de Investigación
Metrópolis
@metrounius

Para mayor información puede escribir a:

metropolis@metrouni.us

